

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN  
*JOB CRAFTING* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Rahmah Cesar Damayanti**

**201410230311366**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2018**

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN  
*JOB CRAFTING* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang  
sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar**

**Sarjana Psikologi**

**Oleh:**

**Rahmah Cesar Damayanti**

**201410230311366**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2018**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Rahmah Cesar Damayanti**

**Nim : 201410230311366**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 26 Oktober 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



**Dr. Djudiyah, M. Si.**

Anggota I



**Hudaniah, S. Psi, M. Si**

Sekretaris/Pembimbing II,



**Tri Muji Ingarianti, S. Psi, M. Psi**

Anggota II



**Devina Andriany, S. Psi., M. Psi**

Mengesahkan

Dekan,



**Muhammad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D.**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmah Cesar Damayanti

NIM : 201410230311366

Fakultas/Jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

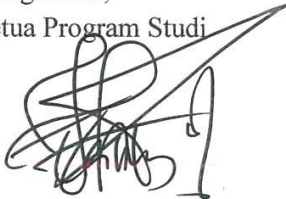
Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Job Crafting* pada Karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 26 Oktober 2018

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Diana Savitri Hidayati, S.Psi., M.Psi

Yang Menyatakan



Rahmah Cesar Damayanti

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan ridho dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Job Crafting* pada Karyawan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam menyusun skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Bimbingan, petunjuk, dan dukungan sangat bermanfaat bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Suja' dan Ibu Sulastri selaku orang tua yang selalu memberikan kasih sayang, serta dukungan baik secara moril maupun materil sehingga peneliti mampu menyelesaikan proses akademik ini.
2. Bapak M. Salis Yuniardi S.Psi., M.Psi., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, serta jajaran wakil dekan I, II dan III. Ketua Program Studi serta Sekertaris Program studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan ibu Susanti Prasetyaningrum, M.Psi selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
3. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si dan Tri Muji Ingarianti, M.Psi selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan serta selalu meluangkan waktu, tenaga, dan selalu sabar dalam memberikan bimbingan, arahan yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama menempuh studi dan beberapa dosen yang telah meluangkan waktunya untuk sharing mengenai skripsi saya.
5. Staf tata Usaha Fakultas Psikologi yang membantu kelancaran berkas skripsi, staf UPT. BK dan anggota Magang periode 8, staf UPT. PMB dan rekan-rekan, Pengurus dan anggota himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Psikologi yang telah memberikan motivasi dan juga perusahaan yang telah bekerjasama demi kelancaraan penelitian ini.
6. Keluarga besar dan kakak saya Wahyu Hadi beserta keluarga, teman-teman dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu semasa menempuh kuliah di Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.

Malang, Oktober 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<i>Job Crafting</i> .....	<b>5</b>
<i>Adversity Quotient</i> .....	<b>8</b>
<b>Hipotesis .....</b>	<b>12</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>12</b>
Rancangan Penelitian .....	12
Subjek Penelitian.....	13
Variabel dan Instrumen Penelitian .....	13
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>15</b>
<b>DISKUSI .....</b>	<b>18</b>
<b>SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....</b>	<b>22</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>22</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>25</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	14
Tabel 2. Deskripsi subjek penelitian.....	15
Tabel 3. Deskripsi data Hasil Penelitian.....	16
Tabel 4. Uji Normalitas Data.....	17
Tabel 5. Uji Korelasi Product Moment .....	17
Tabel 6. Persebaran data subjek melalui instansi.....	40
Tabel 7. Persebaran data tidak melalui instansi.....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Tryout & Blueprint .....	26
Lampiran 2. Hasil Tryout,Uji Validitas & Reliabilitas.....	30
Lampiran 3. Input Skala Hasil Penelitian.....	40
Lampiran 4. Hasil Kategorisasi menggunakan Tscore.....	56
Lampiran 5. Uji Normalitas Data & Uji Korelasi .....	58
Lampiran 6. Hasil Uji Data, Uji Plagiasi & Surat Ijin.....	59





# HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN *JOB CRAFTING* PADA KARYAWAN

Oleh Rahmah Cesar Damayanti

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

email : [rahmahcesar@gmail.com](mailto:rahmahcesar@gmail.com)

Karyawan di bidang marketing diharapkan mampu menyesuaikan diri dan fleksibel dalam menghadapi lingkungan kerja yang selalu berubah-ubah. Kegiatan individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan tersebut dapat disebut sebagai *job crafting*. Salah satu faktor yang berhubungan terhadap *job crafting* adalah *adversity quotient* yaitu kemampuan individu dalam berjuang dan bertahan pada tantangan dalam pekerjaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* pada karyawan. Sampel penelitian berjumlah 125 karyawan bagian marketing di Malang Raya yang diambil dengan teknik *Quota sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *adversity quotient* dan skala *job crafting*. Analisis data menggunakan uji korelasi *Pearson product moment*. Hasil analisis diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* pada karyawan bagian marketing ( $r = 0.391$ ,  $p = 0.000$ ). *Adversity quotient* berkontribusi terhadap *job crafting* sebesar ( $r^2 = 0.152$ ) (15,2%).

Kata Kunci : *Adversity quotient*, *job crafting*, karyawan marketing

In the marketing department, employees are expected to be able to adjust and be flexible in dealing with a constantly changing work environment. Individual activity to adapt to the demands of the environment are defined as job crafting. One of several factors that correlate to job crafting is adversity quotient or an individual's ability to fight and survive the challenges in work. The aim of the research is to know the relationship between adversity quotient and job crafting on employees. Research samples totaling 125 employees in the marketing department in Malang were taken by Quota sampling technique. Measuring tools used are adversity quotient scale and job crafting scale. Data analysis used in this study was Pearson product moment correlation test. The results of the analysis show that there is a very significant positive relation between adversity quotient and job crafting in marketing employees ( $r = 0.391$ ,  $p = 0.000$ ). Adversity quotient contribution with job crafting in ( $r^2 = 0.152$ ) or (15, 2%).

Bekerja adalah melakukan sesuatu dan akan mendapatkan timbal balik sesuai dengan apa yang telah diusahakan. Seiring berjalannya waktu, saat ini telah memunculkan beragam jenis pekerjaan. Ragam pekerjaan tersebut tentu memiliki konsekuensi yang berbeda-beda pada diri individu. Individu sangat mungkin untuk memilih ataupun menentukan pekerjaan yang dijalani. Akan tetapi kesuksesan dalam pekerjaan akan sangat bergantung pada bagaimana kapasitas individu dalam mengelola antara kemampuan dirinya dengan tuntutan pekerjaannya.

Berbagai jenis pekerjaan saat ini yang ada di industri organisasi sudah banyak macam dan bagiannya. Terdapat pekerjaan yang tidak memerlukan spesifikasi ketrampilan tertentu dan akan dilakukan training ketika sudah diterima atau pun harus langsung praktik di lapangan seperti menjadi pegawai bank, sales produk, *customer service*, *management trainee*, agen asuransi, pekerja *online*, wartawan, sosial media administrasi, *operator call center* atau pun menjadi tim kreatif (Triayu, 2017). Jika dikelompokkan lagi, pekerjaan tersebut dikategorikan menjadi pekerjaan yang bersifat terikat dalam hal waktu maupun kerjasama dengan rekan kerja dan pekerjaan yang bersifat fleksibel dalam hal jam kerja di kantor dan lebih banyak waktu kerja di luar kantor namun dengan tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pekerjaan yang lebih fleksibel baik dalam waktu maupun kesempatan akan membuat individu memiliki peluang untuk menciptakan lingkungan kerja sesuai dengan kenyamanannya. Beberapa contoh pekerjaan tersebut, memiliki waktu yang lebih fleksibel dibandingkan bekerja kantoran, namun tuntutan perusahaan terhadap hasil kerja di lapangan sangat besar. Selain besarnya tuntutan dari perusahaan, beberapa pekerjaan yang memiliki keleluasaan dalam hal pengelolaan waktu, ada hal lain yang menjadi konsekuensinya yakni pekerjaan tersebut memiliki level tekanan psikologis dan stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang membutuhkan waktu terikat. Banyaknya tekanan yang ada, sering menyebabkan karyawan melakukan *turnover* ketika tidak mampu beradaptasi dan mengendalikan situasi kerja. Pekerjaan yang masuk dalam daftar 5 *turnover* tertinggi dibandingkan pekerjaan lain yakni pekerjaan di bidang *marketing* sebesar 17%, *research* (16,4%), media & komunikasi(14,8%), pekerjaan dalam ranah *support* (14,6%) dan bidang *human resources*(14,6%) (Ritcey, 2018).

Pada penelitian ini, peneliti tertarik pada pekerjaan dibidang *marketing* melihat tingginya *turnover* pada bidang tersebut. Penyebab tingginya *turnover* yakni disebabkan oleh adanya tekanan psikologis pada karyawan marketing. Salah satu bentuk tekanan psikologis adalah timbulnya stres kerja yang muncul akibat ketidakbahagiaan atau ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, penyebab lainnya yakni disebabkan atasan yang penuntut, adanya konflik dengan rekan, beban kerja yang tinggi, perasaan takut akan kehilangan pekerjaan serta kurangnya komunikasi (Wisnubrata, 2018). Pada bidang marketing hal tersebut sering sekali ditemui sehingga karyawan marketing perlu menata level stresnya agar mampu bertahan pada tuntutan kerja. Setiap individu akan memiliki cara maupun perilakunya sendiri dalam mengelola pekerjaannya agar sesuai dengan dirinya, ini secara teori disebut sebagai *job crafting*.

Hal yang dapat dilakukan yakni karyawan marketing mampu mengimprovisasi penyelesaian tugasnya, namun dengan tidak melanggar perubahan isi dari pekerjaan, kemudian pekerja juga harus berusaha melibatkan diri dan melakukan interaksi dengan rekan kerja agar menumbuhkan budaya kerja serta terciptanya gaya kerja yang sehat antar karyawan dengan saling memberikan *feedback* ataupun motivasi. Selain itu individu harus mampu menciptakan pandangan yang positif dalam pekerjaannya karena kesempatan mengeksplorasi pekerjaan yang lebih tinggi sesuai karakteristik mereka. Akan sangat penting bagi individu sebagai seorang karyawan untuk menganggap pekerjaan sebagai salah satu kebutuhan dalam dirinya sehingga akan memiliki rasa keterikatan pada pekerjaan dan menghindari dari tekanan psikologis pada situasi kerja yang menuntutnya (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

*Job crafting* merupakan perilaku yang melibatkan perubahan fisik atau pun kognitif yang dilakukan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai batasan yang masih dapat dijangkau dalam pekerjaannya (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Karyawan dapat memperkaya jangkauan pekerjaannya atau mengkreasikan pekerjaannya sesuai dengan kapasitas dirinya. *Job crafting* dianggap penting karena akan berdampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Riset yang dilakukan Wrzesniewski & Dutton (2001) menemukan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan makna kerja (*work of meaning*) dan juga membuat individu menganggap pekerjaan tersebut sebagai identitasnya (*positif work identity*). Selain itu dampak positif lainnya berdasarkan penelitian Tims & Bakker (2012) yakni dapat meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja, komitmen dan menurunkan intensi *turnover* sehingga akan sangat sesuai ketika diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada pada karyawan bidang *marketing*.

Dampak lain mengenai pentingnya *job crafting* yakni Sakuraya (2017) penelitian mengenai hubungan antara *job crafting* dengan *well-being* karyawan dengan mengadaptasi penelitian pada budaya barat yang cenderung individual, menemukan bahwa ada hubungan positif antara *job crafting* dengan *well-being* pada karyawan dengan budaya individualisme. Pada penelitiannya ini diterapkan pada budaya kolektif yang ada di Jepang dan hasilnya tidak ada perbedaan antara kedua budaya tersebut. Selain itu, individu tetap dapat menampilkan *job crafting* pada pekerjaan sesuai kebutuhan dirinya sehingga hal ini dapat menurunkan intensi stres kerja. Ketika stres kerja turun maka akan meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki karyawan.

Selain itu, penelitian mengenai *job crafting* yang dilakukan Radstaak & Hennes (2017) dengan cara *leader-member exchange* (LMEx) yakni memberikan kesempatan pada karyawan biasa dan atasan atau supervisor, memahami persepsi kerja serta peran antar masing-masing tugas untuk meningkatkan *work engagement* perlu adanya mediasi *job crafting* di dalamnya. Untuk meningkatkan *job crafting* perlu adanya dukungan atasan serta pemberian kesempatan sehingga akan ada interaksi sosial yang akan memberikan motivasi pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sebagai tantangan dan menghalangi produktifitas kerja.

Tims, dkk (2012) menemukan beberapa faktor pendukung keberhasilan *job crafting* yakni dengan adanya kesesuaian individu dengan pekerjaannya (*pearson job fit*), kemandirian individu (*autonomy*), kemandirian tugas (*task independence*), keunikan pada tiap individu (*individual differences*), kepribadian proaktif (*proactive personality*), kepercayaan diri (*self efficacy*), dan kemampuan meregulasi diri (*regulatory focus/self regulation*).

Proses individu dalam meng-*crafting* pekerjaan menurut Berg, Dutton & Wrzesniewski (2008) dipengaruhi oleh *ability to cope with adversity at work* atau kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan kerja yang erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki individu dalam memahami dirinya serta tantangan yang ada dihadapannya. Karyawan memiliki potensi untuk menciptakan pekerjaan dan mengubah cara di mana mereka dapat memecahkan permasalahan, menentukan makna pekerjaannya serta identitas pekerjaan yang relevan pada berbagai situasi pekerjaan (Wrzesniewski & Dutton, 2013). Oleh karena itu, kecerdasan atau kemampuan dalam menyelesaikan tantangan tersebut dapat dikaitkan dengan *adversity quotient*. Karena individu yang dapat melakukan *job crafting* yakni mereka yang mampu beradaptasi dan memiliki daya juang terhadap permasalahan yang dihadapi yang mana hal tersebut merupakan salah satu ciri individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi. *Adversity quotient* individu baik laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki kemampuan yang baik dalam penyelesaian masalah, dan tidak ada perbedaan pengaruh yang signifikan berdasarkan gender dalam kemampuan *adversity quotient*-nya (Chin & Hung, 2013). Untuk itu, sebenarnya tiap individu telah memiliki kemampuan tersebut dan tinggi atau rendahnya akan ditentukan oleh inisiatif dirinya sendiri khususnya saat melakukan tugas kerja sebagai karyawan.

Selain dipengaruhi oleh inisiatif individu juga perlu memperhatikan pengaruh dari lingkungan sekitar dengan adanya dukungan dari lingkungan. Tiap individu telah memiliki kemampuan pemecahan masalah dan bertahan dalam menyelesaikannya namun memiliki taraf yang berbeda-beda dalam seberapa usaha yang akan dilakukannya dalam menerima tantangan yang baru. Untuk itu, di zaman yang saat ini mengalami perkembangan pekerjaan yang penuh dengan fluktuasi dan ketidakpastian, maka berdasarkan pemaparan mengenai temuan-temuan yang salah satunya mengenai perkembangan pekerjaan yang lebih fleksibel namun memiliki tekanan yang tinggi dan menyebabkan individu lebih mudah untuk mengalami kebosanan, stres kerja ataupun permasalahan psikologis, maka akan sangat perlu memahami dan mendukung untuk peningkatan potensi kemampuan individu dalam menghadapi tantangan maupun menyesuaikan diri dengan kemampuannya untuk dapat mengelola pekerjaannya.

Adapun hasil paparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan *adversity quotient* tinggi mampu mengelola diri lebih baik, mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi, lebih dapat memaknai dan menyelesaikan permasalahannya serta memiliki daya tahan tinggi dalam memecahkan masalah, sehingga akan berpengaruh pada *job crafting*-nya atau perilaku diri untuk menyesuaikan diri dengan kondisi sekitarnya. Melihat banyaknya pengaruh yang ditimbulkan ketika karyawan memiliki *job crafting* tinggi seperti yang telah di tulis di atas yakni mampu menjawab beberapa permasalahan yang ada di industri

organisasi, seperti mampu menurunkan intensi *turnover* maupun tekanan psikologis yang menyebabkan stres kerja dan dampak positifnya yakni mampu meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, keterikatan kerja, komitmen dan makna kerja (*work of meaning*). Maka, peneliti tertarik mengambil tema ini. Adapun tujuan penelitian adalah untuk meneliti mengenai hal lain yang berhubungan dengan *job crafting* selain yang sudah ditemukan pada penelitian sebelumnya, dan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* pada karyawan. Manfaat penelitian harapannya dapat memberikan informasi untuk pengembangan sumber daya manusia bagi perusahaan serta tuntutan yang dalam konteks ini adalah pekerjaannya yang bersifat penuh dengan ketidakpastian. Sedangkan bagi organisasi harapannya melakukan pemilihan karyawan yang memiliki *adversity quotient* dan *job crafting* mengingat pentingnya manfaat yang ditimbulkan dalam pekerjaan.

### ***Job Crafting***

*Job crafting* adalah merubah perilaku kerja atas inisiatif diri sendiri sehingga membuat karyawan merasa terikat dengan tujuan untuk menyelaraskan pekerjaan dengan prefensi, motif dan gairah kerja. Perubahan perilaku dapat berwujud perubahan tugas, hubungan di tempat kerja dan pandangan tentang pekerjaan. *Job crafting* dimulai dari karyawan berfokus pada pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja dan bertindak sesuai dengan prefensi, nilai dan ketrampilan sendiri (Tims, 2012).

Pengertian mengenai *job crafting* ini juga dapat dipahami sebagai inisiatif individu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan melalui cara mengubah persepsi tentang pekerjaan, suasana kerja dan penyelesaian tugas dengan memahami inti hambatan yang dilalui. Hal yang dapat diubah yakni dapat berupa perubahan fisik dan kognitif yang dilakukan individu dalam tugas atau batasan relasional pekerjaan mereka sebagai karyawan khususnya pada bagian *marketing*. *Job crafting* dipahami sebagai inisiasi oleh diri sendiri untuk merubah lingkungan kerja dengan tujuan untuk menyelaraskan antara pekerjaan dengan pilihan, motivasi dan passion individu (Wrzesniewski & Dutton, 2001). *Job crafting* dapat dianggap sebagai kegiatan aktif mencegah diri dari pengalaman yang akan menyebabkan kebosanan serta berupaya memunculkan potensi kesejahteraan dalam diri (Tims, et al., 2012). Maksudnya di sini yakni karyawan sebagai individu yang terikat pada tugas dari perusahaan, tetap memiliki kesempatan menciptakan keadaan kerja seperti yang mereka harapkan.

Sebelum teori ini dicetuskan oleh Wrzesniewski & Dutton (2001) istilah mengenai *job crafting* sudah disebutkan beberapa tahun sebelumnya oleh Kulik, Oldham & Hackman (1987, dalam Faturchman, 1997). Setelah itu teori yang dikenal pencetusnya adalah (Wrzesniewski & Dutton, 2001) ini terus dikembangkan lagi oleh beberapa tokoh seperti Bakker & Demerouti (2007) menyatakan bahwa ada *job demand* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (JD-R) atau sumber daya pekerjaan yang dapat dilakukan pekerja dalam menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya. Kemudian (Berg & Dutton, 2008) yang menekankan bahwa hal penting untuk para pekerja dalam melakukan *job crafting* bukanlah tentang mendesain ulang pekerjaan secara

keseluruhan tetapi bagaimana individu dapat mengubah aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan sesuai batas-batas tugas pekerjaannya, Oldman & Hackman (2010) mendukung penelitian Wrzesniewski & Dutton (2001) bahwa karyawan dapat mendesain ulang pekerjaan mereka atas inisiatif dengan atau tanpa keterlibatan manajemen. Adapun yang terbaru pengembangan yang dilakukan oleh Tims, et al. (2012) yakni untuk meningkatkan *job crafting* yakni perlu dilakukan pada peningkatan sumber daya struktural dengan pengembangan tugas dan pemberian tanggung jawab yang lebih pada karyawan, memperluas dan meningkatkan kualitas relasi di lingkungan kerja, menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghalangi dengan cara menyelesaikan tugas yang diberikan, serta meningkatkan kapasitas diri melalui penyelesaian atau pun mencoba hal-hal baru yang mendukung pengembangan sumber daya pada individu.

### **Dimensi Job Crafting**

*Job crafting* memiliki tiga dimensi (Wrzesniewski & Dutton, 2001) yaitu :

1. *Task Crafting*  
*Task crafting* adalah merubah tugas dalam pekerjaan yakni dengan melibatkan perubahan isi dari pekerjaan, baik dalam jenis atau pun sifat dari pekerjaan.
2. *Relational Crafting*  
*Relational crafting* adalah perubahan situasi dan kondisi yang melibatkan perubahan dalam kualitas dan jumlah interaksi dengan orang lain ataupun mengubah gaya interaksi pada posisi pekerjaan.
3. *Cognitive Crafting*  
*Cognitive crafting* adalah perubahan melalui pandangan ataupun pemikiran dengan cara menciptakan perubahan persepsi terhadap pekerjaan.

Sedangkan dimensi *job crafting* menurut Tims at al, (2012) yaitu :

1. *Increasing Structural Job Resources*  
*Increasing structural job resources* yakni meningkatkan sumber daya struktural dengan pengembangan tugas yang lebih beragam, ketrampilan baru atau proses kerja baru dengan memberikan otonomi bagi para pekerja. Bagi para pekerja dengan kesempatan kerja ini maka akan memanfaatkan peluang yang ada.
2. *Increasing Social Job Resources*  
*Increasing social job resources* yakni memperluas dan meningkatkan kualitas relasi di lingkungan kerja yang dapat dilakukan dengan saling memberikan dukungan sosial, pembinaan, pengawasan maupun umpan balik antar satu sama baik atasan maupun rekan kerja.
3. *Decreasing Hindering Job Demands*  
*Decreasing hindering job demands* yakni menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghalangi dengan cara menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. *Increasing Challenging Job Demands*  
*Increasing challenging job demands* yakni mencari tantangan untuk dapat diselesaikan dengan cara melibatkan diri pada proyek-proyek baru, melakukan penambahan tugas, mengikut sertakan menjadi relawan untuk menguji alat atau aplikasi baru yang ada di perusahaan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Crafting***

Faktor yang mempengaruhi *job crafting* (Tims, et al, 2012) adalah :

1. *Person job fit*

*Person job fit* adalah kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaannya. Individu akan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, ada 2 aspek yang mempengaruhinya yakni penyesuaian antara pengetahuan individu, ketrampilan serta kecakapan memahami tuntutan pekerjaan. Sedangkan yang kedua adalah kesesuaian antara kebutuhan dan keinginan seseorang pada pekerjaan.

2. *Autonomy*

Kemandirian diri pada pekerjaan akan penting untuk menentukan karakteristik kerja serta sejauh mana individu dapat mengelola pekerjaan sesuai dengannya seperti memiliki kesempatan pada keleluasaan pada jadwal kerja, membuat keputusan dan memilih cara yang akan digunakan pada penyelesaian tugasnya. Kemandirian dalam bekerja penting untuk kesehatan karyawan, karena akan menaikkan level kebijaksanaan di pekerjaan yang berhubungan dengan peluang untuk lebih dapat mengelola stres yang disebabkan situasi kerja. Jika karyawan merasa tidak memiliki kebebasan atau peluang untuk menciptakan keadaan pekerjaannya maka mereka mungkin akan mencoba merubah beberapa aspek dalam pekerjaannya. Juga penting untuk memberikan kondisi yang cukup untuk mengawasi secara penuh pada pekerjaannya karyawan untuk merasakan apakah ada peluang untuk menetapkan ide atau harapan mereka. Karena dengan adanya kesempatan tersebut akan memberikan lebih banyak peluang bagi karyawan untuk mengeksplorasi pekerjaannya agar lebih optimal.

3. *Task Independence*

*Job crafting* akan lebih mungkin terjadi ketika karyawan menunjukkan performa dalam tugasnya secara mandiri. Ketika karyawan tidak selalu mengandalkan performa kerja dari rekannya maka akan lebih mudah melakukan penyesuaian dengan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik karena tidak selalu terikat pada rekan, namun individu lebih berusaha dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

4. *Individual Differences*

Untuk menjadi individu yang memiliki karakteristik diri, maka diri individu perlu memahami kebutuhannya dan memiliki sikap seperti mandiri atau *independent* agar potensi dirinya dapat terlihat. Hal tersebut akan sangat penting untuk dapat menciptakan *job crafting*.

5. *Proactive Personality*

Seseorang dengan kepribadian yang proaktif diharapkan mampu terlibat pada *job crafting* serta lebih memiliki kesiapan daripada individu selain karakteristik yang telah disebutkan. Sejak individu memiliki inisiatif untuk memperbaiki keadaan maka peluang untuk merubah identitas telah ada, tinggal bagaimana aksi dan ketekunan yang akan membawa individu pada pemaknaan perubahan tersebut. Individu proaktif diharapkan lebih mampu menciptakan efektifitas pekerjaan mereka karena dengan sifat proaktifnya maka akan lebih memiliki peluang mengubah situasi kerja sesuai dirinya.

6. *Self Efficacy*

Kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki akan membuat pekerja melibatkan pekerjaannya atau akan membuat mereka merubah lingkungan kerja yang akan berdampak pada tindakan *job crafting*. Karyawan dengan level kepercayaan diri tinggi menyebabkannya ia berani mengambil keputusan untuk menjadi sukses. Pengalaman keberhasilan dari apa yang telah dilakukan sebelumnya akan mempengaruhi dalam menciptakan keputusan, contohnya bagaimana individu dalam pengalamannya menyelesaikan tugasnya di masa lalu yang telah mampu menguasai pekerjaannya maka ada kemungkinan pekerja akan lebih aktif dan melibatkan diri dalam melakukan hal yang sama pada pekerjaannya di lain waktu.

7. *Focus regulation* atau *self regulasi*

Teori fokus relasi mengusulkan bahwa individu bisa membuat fokus pengembangan mereka pada kemajuan, pertumbuhan dan prestasi dengan memperhatikan keamanan, keselamatan dan tanggung jawabnya. Individu mampu mengelola diri dengan baik sehingga akan mempertimbangkan segala sesuatu dari berbagai aspek dan batasan yang mampu dilakukannya sebagai individu dan pekerja.

### ***Adversity Quotient***

*Adversity quotient* adalah kemampuan individu untuk bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan permasalahan (Stolz, 1997). Teori ini merupakan pengembangan dari adanya IQ (*Intelectual Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*). Ketika IQ dan EQ yang dimiliki individu tinggi, maka diduga hal ini juga akan berpengaruh pada kemampuan *adversity*-nya. Karena dua hal tersebut ada pada individu, maka dampaknya adalah dapat berpengaruh pada kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi permasalahan dan bagaimana cara agar berhasil.

Konsep tersebut awalnya dikemukakan oleh Paul G. Stolz pada tahun 1997-an dan terus diperbaharui pada tahun 2000-an. Jadi *adversity quotient* adalah kecerdasan individu dalam bertahan dan untuk dapat menerima tantangan serta menyelesaikan permasalahan yang diterima, atau pun sejauh mana individu dapat bertahan pada penyelesaian masalahnya.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan individu sebagai karyawan untuk dapat bertahan dan berjuang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mampu mengendalikan diri dalam berbagai keadaan, mampu menganalisa potensi diri serta mengembangkan diri untuk terus memanfaatkan peluang yang ada.

### **Faktor-faktor Pembentuk *Adversity Quotient***

Menurut Stolz (2000) terdapat 2 faktor pembentuk *adversity quotient* yakni :

1. Faktor Internal

Meliputi genetik, keyakinan, bakat, kemauan, karakter kinerja atau cara menyelesaikan, kecerdasan dan kesehatan.



## 2. Faktor Eksternal

Faktor pembentuk *adversity quotient* yang berasal dari eksternal yakni,

### a. Daya Saing

Individu yang memiliki *adversity quotient* rendah dikarenakan tidak adanya daya saing ketika menghadapi kesulitan, sehingga kehilangan kemampuan untuk menciptakan peluang dalam kesulitan atau tantangan yang dihadapi.

### b. Produktivitas

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dengan respon yang diberikan terhadap kesulitan (Santoso, 2015). Respon konstruktif yang diberikan seseorang terhadap kesulitan akan membantu meningkatkan kinerja lebih baik, dan sebaliknya respon yang destruktif mempunyai kinerja yang rendah.

### c. Motivasi

Seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat mampu menciptakan peluang dalam kesulitan, artinya seseorang dengan motivasi yang kuat akan berupaya menyelesaikan kesulitan dengan menggunakan segenap kemampuan.

### d. Mengambil risiko

Kemampuan yang tinggi dalam *adversity quotient* akan membuat individu lebih mampu mengambil risiko dari tindakan yang dilakukan, karena individu ini memiliki respon yang konstruktif terhadap suatu tugas atau permasalahan.

### e. Perbaikan

Individu dengan *adversity quotient* tinggi akan berusaha menyelesaikan tantangan dengan langkah konkrit, yaitu dengan melakukan perbaikan dalam berbagai aspek agar kesulitan tersebut tidak menjangkau bidang-bidang lain.

### f. Ketekunan

Ketekunan yang dimiliki individu akan menjadikannya mampu menghadapi serta menjadikan individu memiliki keinginan atau motivasi untuk bertahan dalam menyelesaikan tugas.

### g. Belajar

Respon optimis akan membuat individu banyak belajar dan lebih berprestasi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pola pesimistis.

## **Dimensi *Adversity Quotient***

Menurut Stoltz (2000) ada beberapa dimensi *adversity quotient* yakni,

### 1. *Control* (Pengendalian)

Maksud pengendalian di sini yakni individu memahami dirinya serta mampu menahan ataupun mengatur dirinya untuk penyelesaian tugasnya dalam berbagai kondisi dan tekanan.

### 2. *Origin-Ownership* (asal usul & pengakuan)

Yakni menganalisa asal-usul permasalahan dan mengkaji diri sebab akibat dari permasalahan tersebut pada diri.

### 3. *Reach* (Jangkauan)

*Reach* merupakan kemampuan dalam memaknai sejauh mana diri dapat menjangkau permasalahannya.

#### 4. *Endurance* (Daya tahan)

*Endurance* adalah kemampuan individu dalam menganalisa dirinya mengenai seberapa mampu ia dapat bertahan dalam menyelesaikan tantangan atau pun tugasnya.

#### **Kategori *Adversity Quotient***

Tiap individu memiliki daya juangnya akan tetapi sejauh mana ia dapat berusaha, itu berbeda-beda dan diklasifikasikan dalam 3 tingkatan (Stoltz, 2000) yakni *quitters*, *campers* dan *climbers*. Berikut penjelasan mengenai masing-masing tingkatan :

1. *Quitters* adalah kategori individu dalam menghadapi tantangan dengan cara memilih mengabaikan, menghindar atau berhenti memikirkan permasalahan inti, meskipun individu memahami bahwa dirinya harus berjuang.
2. *Campers* ialah individu yang berusaha menghadapi tantangan, akan tetapi sering cepat merasa puas dan berhenti ketika sudah merasa nyaman dalam tugas yang sudah diselesaikannya sehingga tidak memikirkan untuk melakukan pengembangan diri.
3. *Climbers* yakni individu yang selalu berusaha berjuang dalam kehidupannya bahkan ketika telah selesai pada suatu tugas maka individu akan mencoba mencari peluang baru dan menikmati tantangan yang ada dihadapannya.

#### **Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Job Crafting***

Individu dengan *adversity quotient* tinggi akan mampu mengontrol diri dalam segala kondisi, sehingga pekerja dengan kontrol diri yang baik ini akan memiliki perilaku kerja yang terkendali begitu juga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Bahkan dalam keadaan yang membuatnya tertekan untuk menyelesaikan tugas kerja, individu ini akan dapat memprediksikan kemampuan dirinya sejauh mana ia dapat bertahan serta sejauh mana kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diterima.

Selain itu, individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan selalu tertarik mencoba hal-hal baru. Individu akan menganalisa dan menyakinkan diri untuk menyelesaikan tugas tersebut dan akan menerima tanggung jawab untuk sampai selesai dalam tugasnya. Adapun ketika ada hambatan dalam penyelesaian tugas individu ini akan mencari peluang atau pun alternatif cara lain untuk menyelesaikan secara cermat dan tepat sesuai kebutuhan. Setelah selesai pada satu tugas dan mencapai keberhasilan, maka perilaku individu akan lebih percaya diri atau mampu meningkatkan *self efficacy*-nya. Kemudian setelah pengalaman keberhasilannya peluang untuk mencari tugas baru yang lebih menantang akan lebih dapat terjadi karena individu ini menganggap dapat meningkatkan kualitas dirinya. Adapun kegagalan yang dialami individu dengan kemampuan bertahan menghadapi permasalahan tidak akan membuatnya putus asa dikarenakan motivasi dirinya yang baik pula.

Kemampuan *adversity quotient* yang tinggi akan membuat seseorang memikirkan atau memprediksi pada target pencapaian kerja yang hendak dicapai kedepannya. Setiap langkah yang diambil telah disesuaikan dengan kapabilitasnya,

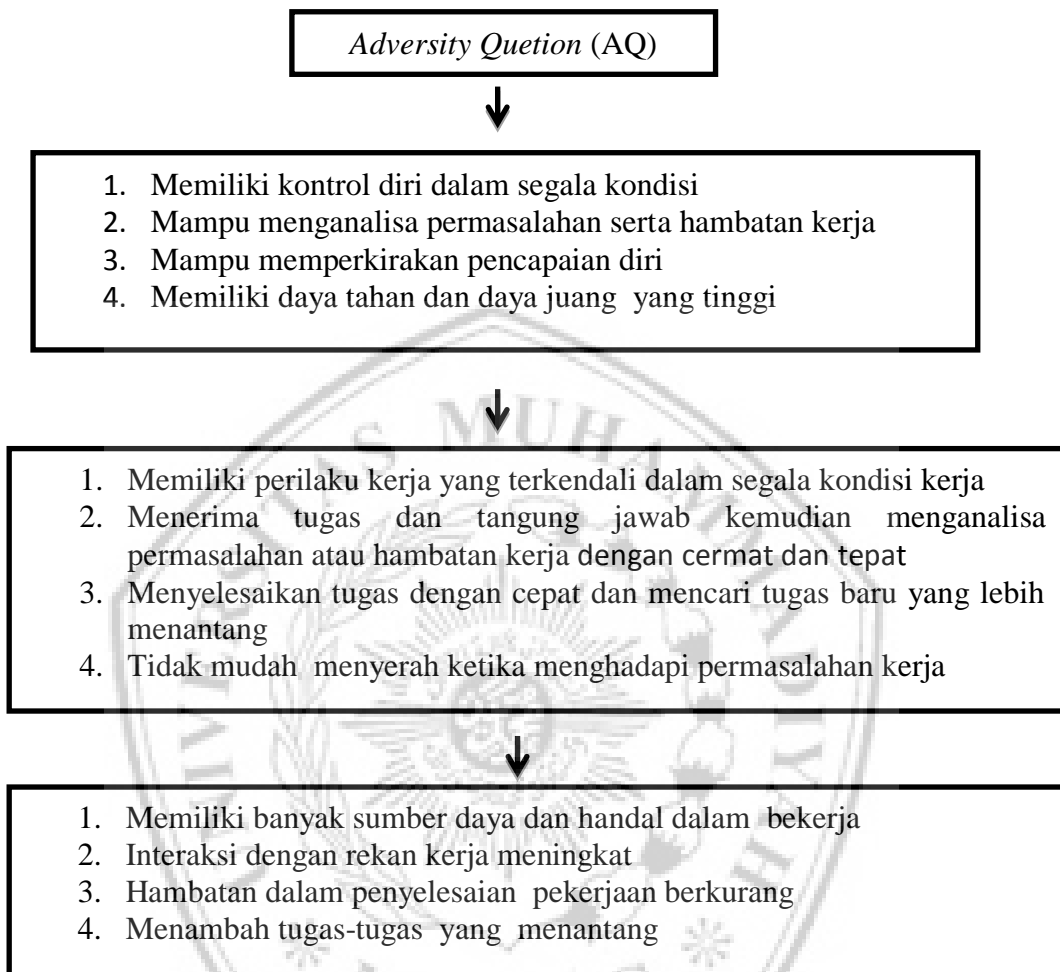
kemampuan *adversity quotient* yang dimiliki akan mengarahkan pada pemikiran jangka panjang. Dampak yang mungkin terjadi khususnya pada dunia kerja adalah individu akan menjadi karyawan yang memiliki kinerja baik serta konsisten, yang berkaitan dengan profesionalitas dan prestasi kerja (Razak, 2016).

Hal yang mendukung keberhasilan individu dalam bekerja yakni ketangguhan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi permasalahan saat bekerja. *Adversity quotient* yang tinggi pada individu akan mempengaruhi dalam memberikan dorongan untuk terus berjuang dan menghindarkan dari kejenuhan pada pekerjaan (Utami & Dewanto, 2013). Individu akan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya dengan kemampuannya.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan *adversity quotient* tinggi akan berhubungan pula pada perilaku *job crafting* yang diharapkan tinggi pula. Karyawan dengan *adversity quotient* tinggi telah memiliki kontrol diri yang baik dalam berbagai kondisi yang dihadapkannya, kemudian mampu menganalisa permasalahan atau hambatan kerja, mampu memperkirakan pencapaian diri serta memiliki motivasi untuk berjuang. Latar belakang individu melakukan *job crafting* dipengaruhi kontrol pada penyelesaian pekerjaan, pandangan positif terhadap dirinya, hubungan dengan sesama rekan, makna interaksi dengan rekan kerja serta benefit atas pekerjaan, pemenuhan passion untuk berkembang dengan tugas yang lain, serta kemampuan untuk *adversity at work* (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008). Maka hal terakhir yakni motivasi untuk menjalani tantangan inilah yang diduga berhubungan dengan *adversity quotient* menurut teori Stolz di atas dan faktor yang saling berkaitan antara keduanya, selain karena motivasi juga disebabkan oleh adanya rasa percaya diri (*self efficacy*) dan kemandirian dari individu pada tugasnya.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan *adversity quotient* tinggi akan memiliki perilaku *job crafting* yang tinggi pula. Karyawan dengan *adversity quotient* tinggi mampu mengontrol diri dalam berbagai kondisi, mampu menganalisa permasalahan serta hambatan kerja, mampu memperkirakan pencapaian diri serta memiliki daya tahan dan daya juang yang tinggi dalam bekerja. Ketika individu memiliki hal tersebut diharapkan dampaknya akan membuat karyawan memiliki banyak kesempatan kerja, interaksi dengan rekan kerja meningkat, kemudian mampu menyelesaikan tugas serta mampu melewati hambatan pekerjaannya, dan ketika sudah selesai pada suatu tugas maka tidak begitu saja puas akan tetapi individu akan terus berusaha mencoba hal-hal baru yang dapat mendukung pengembangan diri terhadap pekerjaannya.

## Kerangka Berpikir



## Hipotesis

Ada hubungan positif antara *adversity quotient* dengan *job crafting*. Semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi pula *job crafting* dan begitu pula sebaliknya.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada jenis penelitian kuantitatif non eksperimen yaitu dengan menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan faktor dari variasi faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Suryana, 2010). Peneliti ingin mengetahui korelasi yang terbentuk dari variabel X yakni *adversity quotient* dengan variabel Y yaitu *job crafting*.

## Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 125 karyawan di bidang *marketing*. Pemilihan sampel berdasarkan pada pekerjaannya yang masuk dalam kategori pekerjaan yang membutuhkan keuletan dan pekerja memiliki tanggung jawab penuh pada target yang telah ditentukan. Pengambilan subjek untuk penelitian ini menggunakan *Quota sampling* yakni suatu teknik penarikan sampel nonprobabilitas dengan menentukan terlebih dahulu jumlah sampel yang akan digunakan (Morissan dkk, 2012). Banyaknya jumlah sampel yang hendak digunakan menurut Roscoe berkisar antara 30-500 sampel (Roscoe dalam Darmawan, 2013). Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 125 sampel dari karyawan bidang *marketing* laki-laki maupun perempuan, dengan kantor dan wilayah operasional berada di daerah Malang Raya, usia 18-60 tahun.

## Variabel dan Instrumen Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya terdapat dua variabel yang akan diteliti yakni *Adversity Quotient (AQ)* sebagai variabel X (variabel independen) dan *job crafting* sebagai variabel Y (dependen).

*Adversity Quotient* merupakan kemampuan individu sebagai karyawan untuk bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang dicirikan dengan kemampuan membuat perencanaan kerja yang baik, berani menghadapi tantangan maupun konsekuensi, memiliki kontrol diri tinggi, mampu menganalisa permasalahan serta hambatan kerja, dapat memperkirakan pencapaian diri dan memiliki daya tahan serta daya juang tinggi. Alat ukur yang digunakan adalah *skala adversity quotient* yang disusun oleh Santoso (2015) berdasarkan dimensi *adversity quotient* milik Stolz (2000) berjumlah 20 item yang dikembangkan dari dimensi CO2RE yakni *control*, *origin-ownership*, *reach* dan *endurance*. Reliabilitas sebesar 0,876 sehingga instrumen dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur *adversity quotient* pada karyawan *marketing*.

Sedangkan *job crafting* merupakan perilaku aktif individu untuk dapat beradaptasi dalam mengelola pekerjaan agar dapat seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi tanpa melanggar batasan sebagai karyawan dalam wujud perubahan tugas, hubungan di tempat kerja dan pandangan tentang pekerjaan. Alat ukur *job crafting* menggunakan skala *job crafting* yang disusun oleh Tims, Bakker & Derks (2012) berjumlah 21 item berbentuk skala *Likert*, dengan nilai reliabilitas masing-masing dimensi *increasing structural job resources* (0.76), *increasing social job resources* (0.73), *decreasing hindering job demands* (0.77), *increasing challenging job demand* (0.75).

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan uji coba (*tryout*) terlebih dahulu instrumen penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas setelah dilakukan adaptasi agar sesuai dengan tujuan pada penelitian. *Tryout* dilakukan kepada sebanyak 60 subjek yang bekerja sebagai karyawan bidang *marketing*. Hasil uji coba skala di dapatkan nilai reliabilitas skala *adversity quotient* sebesar 0,745 dan reliabilitas skala *job crafting* sebesar 0,788. Berikut uraian hasil uji coba alat ukur.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Alat Ukur	Jumlah Item diujikan	Jumlah item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas (Alpha)
<i>Adversity Quotient</i>	20	12	0,243-0,609	0,745
<i>Job Crafting</i>	21	16	0,249-0,577	0,788

Hasil analisis alat ukur dengan pedoman *Rhitung (Corrected item-total Correlation)* > *r<sub>table</sub>*. Nilai *r<sub>table</sub>* sebesar 0,21. Sehingga jumlah item awal sebanyak 20, kemudian nilai item yang berada di atas 0,21 sebanyak 12 item valid dengan rincian yang paling dominan dari *adversity quotient* adalah aspek *reach* (jangkauan) dimana dari 5 item semua valid sedangkan aspek yang itemnya sedikit yakni *ownership* yang itemnya berjumlah 1. Adapun item dari *job crafting* dari 21 item, valid 16 item dan yang dominan adalah aspek *meningkatkan tantangan dan tuntutan kerja* yang semua item valid dan aspek *mengurangi tuntutan kerja* itemnya validnya paling sedikit yakni berjumlah 2 item. Kedua alat ukur menggunakan jenis skala *likert* dengan 4 penilaian untuk *favorable* maka, skor 4 (sangat Sesuai/SS), 3 (Sesuai/S), 2 (Tidak Sesuai/TS), 1 (Sangat Tidak Sesuai/STS). Adapun untuk skoring *unfavorable* maka 4 (Sangat Tidak Sesuai/STS), 3 (Tidak Sesuai/TS), 2 (Sesuai/S) dan 1 (Sangat Sesuai/SS). Untuk rincian proses analisa data hingga valid di jelaskan pada lampiran.

#### **Prosedur dan Metode Analisa Data**

Proses penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan mulai dari persiapan, pelaksanaan dan analisa hasil. Berikut ini penjelasan dari pada tiap tahapannya:

Tahap persiapan, yakni dengan penyusunan dasar teori dan proposal penelitian, kemudian peneliti melakukan seminar proposal pada tanggal 20 April 2018, dilanjutkan adaptasi skala dan uji coba skala pada karyawan *marketing* dimulai 8 Mei-8 Juni 2018.

Tahap turun lapang, penelitian dilakukan pada subjek karyawan bidang *marketing* dengan regional kerja di Malang Raya. Turun lapang dimulai 9 Juni 2018 – 5 September 2018. Proses turun lapang dilakukan cukup lama dikarenakan harus melalui prosedur administratif dan jumlah karyawan pada perusahaan, yang ada di bidang *marketing* tidak cukup banyak. Tempat penyebaran skala penelitian melalui perusahaan meliputi Kusumaagro Estet, Selecta, Asuransi jiwa raya Malang, dan bank mandiri KCP Tlogomas diperoleh subjek sebanyak 40 karyawan. Kemudian peneliti bekerjasama dengan karyawan dan karyawan tersebut menyebarkan pada rekan-rekannya yakni pada karyawan Hawaii Waterpark, property SPM sengkalang, dan karyawan obat ely lily co. sebanyak 24 karyawan. Pengambilan data dilakukan bantuan karyawan yang ada di dalam perusahaan karena tidak diperkenankan membagikan secara langsung, ditakutkan mengganggu proses kerja karyawan. Karena jumlah sampel penelitian masih belum sesuai kuota yang diharapkan maka peneliti melakukan pengambilan data pada karyawan *marketing* dengan menyebarkan skala di tempat-tempat umum seperti

mall maupun event yang terdapat karyawan *marketing* yang sedang bertugas yakni di mall Malang Twon Square(Matoss), mall Olympic Garden(MOG), mall Dinoyo, mall Batu Twon Square(Batos), di daerah car free day jalan Ijen, dan toko Arena Tlogomas diperoleh sampel sebanyak 61 karyawan.

Setelah jumlah subjek memenuhi kuota yang diinginkan peneliti, maka tahap selanjutnya yakni analisis data dengan jumlah sampel total sebanyak 125 sampel dari karyawan bidang marketing yang ada di Malang Raya, proses analisis data dilakukan pada 6 September sampai 20 September 2018, dengan menggunakan program *SPSS Windows versi 21* dengan analisa *correlation product moment Carl Pearson*.

## HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian sesudah turun lapang dengan deskripsi karakteristik subjek yang sebanyak 125 orang sampel terdiri dari 73 laki-laki dan 52 perempuan dengan rentangan usia dari 18-60 tahun serta masa kerja 0-25 tahun. Berikut penjelasan deskriptif karakteristik subjek :

**Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian**

Klasifikasi	Kategori	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	73	58,4%
	Perempuan	52	41,6%
	Total	125	100%
<b>Usia</b>	18-40 tahun	110	88%
	41-60 tahun	15	12%
	Total	125	100%
<b>Masa Kerja</b>	0-5 tahun	80	64%
	6-15 tahun	30	24%
	16-25 tahun	15	12%
	Total	125	100%
<b>Jenis Marketing</b>			
<b>Keuangan</b>	Asuransi	17	13,6%
	Bank	4	3,2%
<b>Kesehatan</b>	Produk kesehatan	10	8%
<b>Pariwisata</b>	Tempat wisata	12	9,6%
<b>Property</b>	Property	40	32%
<b>Industri</b>	Produk industri	30	24%
	Kendaraan	6	4,8%
<b>Pendidikan</b>	Marketing lembaga belajar	6	4,8%
<b>Total</b>		125	100%

**Tabel 3. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Kategori	<i>Adversity Quotient(X)</i>	<i>Job Crafting(Y)</i>	X positif pada Y		Frekuensi	Presentase
	Tinggi		Tinggi	Rendah		
<b>Jenis Kelamin</b>						
Laki-laki	16	16	19	22	73	<b>58,4%</b>
Perempuan	14	1	15	22	52	<b>41,6%</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>44</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>						
18-40 tahun	27	15	27	38	107	<b>85,6%</b>
41-60 tahun	3	2	7	6	18	<b>14,4%</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>44</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>
<b>Lama kerja</b>						
< 2 tahun	9	1	2	3	15	<b>12%</b>
2-5 tahun	11	8	17	24	60	<b>48%</b>
6-15 tahun	7	5	9	12	33	<b>26,4%</b>
>16 tahun	3	3	6	5	17	<b>13,6%</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>44</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Marketing</b>						
Kuangan	4	2	4	11	21	<b>16,8%</b>
Kesehatan	1	4	2	4	10	<b>8%</b>
Pariwisata	1	0	1	10	12	<b>9,6%</b>
Property	13	6	11	10	40	<b>32%</b>
Industri	8	5	14	9	36	<b>28,8%</b>
Pendidikan	3	0	2	1	6	<b>4,8%</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>44</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

\*Kategorisasi menggunakan nilai Tscore, jika >50 maka “tinggi” dan <50 maka “rendah”.



Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa baik laki-laki maupun perempuan yang memiliki *adversity quotient* dan berhubungan positif terhadap *job craftingnya* yakni masih banyak yang rendah sejumlah 44 dan tinggi 34. Adapun yang lainnya hanya salah satu variabel saja yang sudah tinggi. Adapun berdasarkan usia 18-40 tahun dari 107 sampel yang paling banyak yakni 38 sampel masih berada pada kategori rendah. Sedangkan pada usia 41-60 tahun sudah lebih banyak yang berada pada kategori tinggi yakni 7 orang karyawan. Berdasarkan lama kerja yang mendominasi adalah rentang 2-5 tahun kerja dan sebanyak 24 sampel berada pada rentangan kategori rendah pada kedua variabel yang saling berhubungan. Jenis marketing yang paling tinggi yakni pada industri dimana 14 dari 36 sampel berada pada kategori tinggi, sedangkan pada jenis marketing lainnya rata-rata berada pada kategori rendah.

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel yakni antara *adversity quotient* dengan *job crafting* terlebih dahulu di ujikan kenormalan data dengan *SPSS 21* menggunakan *kolmogorov-smirnov Asymp. Sig(2-tailed)*. Berikut hasil yang diperoleh :

**Tabel 4. Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Adversity Quotient - Job Crafting</i>	Asymp. Sig.(2-tailed)	N
	<b>0,279</b>	<b>125</b>

Untuk menentukan data normal maka,  $p > 0,05$  sehingga pada uji normalitas tersebut data berada pada residu normal  $0,279 > 0,05$  maka data korelasi pada tiap variabel dapat dilanjutkan uji korelasi.

### Uji Hipotesis

**Tabel 5. Uji Korelasi Product Moment Antara *Adversity Questiont* dan *Job Crafting***

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi( $r^2$ )	Sig/p	Simpulan	N
0,391	<b>0,152</b>	<b>0,000</b>	<b>significant</b>	<b>125</b>

Data menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* yakni  $r = 0.391$  dengan  $p = 0.000$ . Artinya bila karyawan memiliki *adversity quotient* tinggi maka *job crafting* juga akan tinggi pula. Adapun kontribusi *adversity quotient* terhadap *job crafting* sebesar 15,2% ( $r^2 = 0,152$ ), Sedangkan 84,8% *job crafting* dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment pearson* yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini terdapat hubungan positif antar *adversity quotient* dengan *job crafting* meski tidak begitu tinggi yakni sebesar 15,2%.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* pada karyawan bagian *marketing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* sebesar  $r = 0,391$  dan  $p = 0,000$ . Maka jika *adversity quotient* tinggi, *job crafting* akan tinggi dan apabila *adversity quotient* rendah *job crafting* juga rendah, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

*Job crafting* dapat terbentuk salah satu faktornya yakni dengan adanya rasa percaya diri pada karyawan bidang *marketing* bahwa dirinya mampu menghadapi rintangan atau pun tantangan yang dihadapi (Thi, 2017). Kepercayaan bahwa ia memiliki kemampuan untuk dapat terlibat pada tugas atau membuat perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak untuk karyawan memiliki inisiatif diri untuk melakukan *job crafting* (Salanova & Llorens, 2011). Ketika individu memiliki kepercayaan diri tinggi untuk dapat menyelesaikan tuntutan maupun tantangan yang memiliki resiko tinggi, maka hal ini dapat diprediksi sebagai salah satu dorongan kerja yang mempengaruhi individu, dipengaruhi oleh *adversity quotient*. Ketika kemampuan tersebut telah ada, maka untuk membentuk inisiatif diri agar membentuk perilaku *job crafting* dalam bekerja pada bidang *marketing* akan mungkin terjadi. Jadi, *adversity quotient* dan *job crafting* dapat dibentuk melalui peningkatan *self efficacy* karyawan terlebih dahulu karena jika tingkat *self efficacy* rendah akan sulit untuk mendukung adanya *job crafting* pada karyawan bidang *marketing*.

Hal-hal yang dapat meningkatkan kepercayaan diri agar individu memiliki inisiatif melakukan *job crafting* diantaranya bisa dilihat pada teori Bandura mengenai *self efficacy* meliputi *performance accomplishment* (pengalaman di masa lalu), *vicarious experience* (melihat keberhasilan role model yang ada di sekitarnya), *emotional support* (dukungan emosi dari sosial), *emotional arousal* (emosi yang disimpan diberi kesempatan katarsis). Maka hal-hal tersebut telah ada dan dijabarkan dalam dimensi pada *job crafting* yakni dengan cara meningkatkan struktur sumber daya kerja yakni dengan menggunakan segala kesempatan maupun peluang yang ada, mengurangi tuntutan kerja yakni sebagai bentuk penyelesaian masalah dan katarsis diri, meningkatkan sumber daya sosial dalam pekerjaan dapat dilakukan salah satunya dengan belajar antar sesama rekan kerja maupun atasan, serta meningkatkan tantangan dan tuntutan kerja yakni ketika telah berhasil pada satu tugas maka ada keinginan untuk mencari tugas baru dikarenakan keberhasilan dirinya maupun orang lain telah memberikan inspirasi serta motivasi.

Dalam dunia kerja khususnya bidang *marketing*, akan banyak hambatan serta tuntutan baik dari atasan maupun perusahaan yang memungkinkan individu harus memiliki kecekatan dalam menyesuaikan diri serta menyelesaikan tugas yang diberikan utamanya saat turun lapangan menawarkan produk maupun jasa dari perusahaannya, sehingga penting untuk membentuk inisiatif diri untuk mampu beradaptasi dengan segala kondisi lingkungan kerja. Sebagai karyawan bidang *marketing* tuntutan dari perusahaan untuk mampu menjual produk perusahaan membuat karyawan terus mendapat tekanan ketika targetnya belum tercapai, bahkan ketika jam kerja dilapangan telah habis, tapi belum sesuai standar minimal

yang harus dicapai maka karyawan akan membawa pekerjaan tersebut pulang dan terus memikirkan strategi apa yang mungkin mampu dicapai. Hal tersebut akan menguras tenaga lebih dari jam kerja yang seharusnya sebagai seorang karyawan. Sehingga akan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan yang menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan (Travaglianti, F., Babic A.& Hansez I., 2016).

Pada tahap inilah *adversity quotient* karyawan dapat dilihat, ketika karyawan memilih untuk menyerah pada pekerjaannya maka hal yang mungkin terjadi yakni adanya *turnover* dan memilih mencari pekerjaan lain, akan tetapi hal tersebut bukan sebagai solusi melainkan karena sebagai pelarian, sehingga kemungkinan ketika sudah mendapat pekerjaan baru pun, ketika mendapat permasalahan dan tidak mampu menghadapinya cara yang ditempuh pun kemungkinan sama yakni mencari kerja lain ataupun dengan cara lain yang dirasa belum dapat menyelesaikan inti permasalahan kerja karyawan. Maka perusahaan memiliki peranan untuk meningkatkan komitmen individu akan pekerjaannya yang berkaitan pula pada pembentukan *job crafting* saat di perusahaan (Qi dkk, 2014).

Hal yang seharusnya dilakukan karyawan yakni berdamai dengan keadaan pekerjaan dengan cara berinisiatif mengubah sudut pandang mengenai pekerjaan dan memanfaatkan sumber daya (*increasing social job resources*) yang ada dengan mencari inspirasi keberhasilan orang lain dengan beban dan pekerjaan yang sama. Maupun meminta *feedback* dari atasan mengapa cara yang ditempuh belum efektif.

Untuk mencapai penyelesaian tugas, maka karyawan *marketing* terlebih dahulu menganalisa *job demand* (tuntutan kerja) dan *job resources* (sumber daya) dari permasalahan yang dihadapinya. Proses tersebut akan berhubungan dengan *origin* ataupun *ownership* yang ada di *adversity quotient* yakni sebelum karyawan turun menyelesaikan pokok permasalahannya maka akan mengkaji terlebih dahulu sejauh mana kemampuannya dalam menyelesaikan masalah tersebut, serta sebab akibat yang akan timbul ketika memutuskan mengambil tugas tersebut. *Adversity quotient* dapat berperan dalam memprediksi keberhasilan pada pekerjaan karyawan serta bagaimana pengelolaan diri dalam menghadapi tugas (Tigchelaar & Khaled, 2015).

Karyawan di bidang *marketing* diharapkan dapat bekerja secara fleksibel ketika bekerja di lapangan namun juga harus mampu segera menyesuaikan dengan cepatnya perubahan lingkungan maka selain adanya kepercayaan diri juga harus memiliki pemikiran yang positif dalam menghadapi kesulitan, yakni dengan optimisme dan rasa percaya diri maka peluang yang ada akan dapat dimanfaatkan dengan baik karena menganggap kesulitan hanyalah bersifat sementara dan dapat diselesaikan maka hal tersebut sebagai bentuk motivasi diri (*endurance*) dalam *adversity quotient* yang berkaitan dengan *job crafting* dalam hal menantang diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaan (*increasing challenging job demands*). Menurut Deesom (2011), ketika individu mampu berpikiran positif maka akan cenderung memiliki kemampuan menganalisa kesulitan dengan lebih baik. Pada konteks ini kesulitan bukan hanya pada tugas saja melainkan bagaimana beradaptasi merupakan salah satu usaha yang dilakukan individu mengendalikan

diri(*control*) dalam menyelesaikan tugas atau dalam *job crafting* disebut *decreasing hindering job demands* atau menurunkan tuntutan kerja sebagai bentuk penyelesaian kerja.

Pada penelitian ini sampel yang diambil berada di daerah kerja berada di Malang Raya karena mempertimbangkan bahwa kota Malang merupakan salah satu sasaran pemasaran produk maupun jasa, selain karena dekat dengan kota industri dan juga kota Malang sedang bertumbuh pesat dalam perekonomian daerahnya yang diperoleh dari berbagai sektor. Maka akan sangat diperlukan karyawan khususnya bidang marketing yang handal dan menguasai situasi kondisi kota Malang. Akan tetapi *adversity quotient* yang dimiliki karyawan marketing pada penelitian ini tergolong masih rendah baik berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja dan jenis marketingnya.

Jenis kelamin tidak mempengaruhi individu sebagai karyawan dalam kemampuannya *adversity quotient* atau pun melakukan *job crafting*. Karena individu memiliki kesempatan yang sama untuk mampu menyelesaikan permasalahan dan tidak ada perbedaan pengaruh yang signifikan sehingga hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Chin & Hung, 2013). Pada penelitian ini baik laki-laki maupun perempuan yang paling dominan yakni antara *adversity quotient* dengan *job crafting*-nya masih rendah yakni laki-laki sebanyak 22 sampel atau 30,13% dan perempuan sebanyak 22 sampel atau 42,30%.

Sampel yang dominan berdasarkan usia yaitu yang berada pada usia 18-40 tahun dan kategorinya masih rendah untuk kemampuan *adversity quotient*-nya sehingga berkaitan dengan rendahnya perilaku *job crafting*-nya. Ditinjau dari masa perkembangannya, usia tersebut berada pada tahapan perkembangan dewasa awal (Santrock, 2012). Pada masa ini merupakan masa perubahan dan pembelajaran baik secara pengetahuan maupun sosial. Individu akan lebih dituntut untuk memperbanyak relasi. Kemampuan menjalin relasi ini akan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja khususnya dalam bidang marketing ini, akan tetapi karena kemampuannya itu pula individu ini akan lebih mudah mencari pekerjaan lain ketika pekerjaannya tidak mampu dihadapi karena beranggapan kemampuan relasi yang dimilikinya akan mempermudah mencari pekerjaan baru. Untuk usia 41-60 tahun sampel yang dominan berada pada kategori tinggi dimana hal ini merupakan rentangan masa dewasa akhir dan waktunya individu berada pada masa stabil baik secara pekerjaan maupun pola pikir, sehingga tahapan ini individu cenderung akan mempertahankan hasil apa yang telah diperolehnya, dan ketika menghadapi permasalahan akan berusaha menghadapinya karena telah memperoleh pengalaman hidup sehingga lebih matang dan stabil dari masa sebelumnya.

Ditinjau dari lama kerjanya maka pada penelitian ini hampir semuanya berada pada kategori rendah dalam *adversity quotient* dan *job crafting*-nya kecuali karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun mereka dominan pada kategori tinggi. Hal ini kemungkinan karyawan bertahan karena merasa butuh pada pekerjaan ini namun kurang memaknai pekerjaannya sehingga hanya berada pada taraf aman saja dan kurang memacu diri untuk mencoba hal-hal baru dalam pekerjaannya. Selain itu karyawan lebih mementingkan komitmennya

untuk bertahan tanpa menghiraukan hal lainnya. Adapun karyawan yang telah berada pada situasi kerja yang cukup lama lebih dari 16 tahun, dimungkinkan mereka telah memahami kebutuhannya dalam bekerja dan mencoba menikmati hasil yang telah diperolehnya selama ini.

Jenis marketing yang memiliki kemampuan tinggi dalam *adversity quotient* dan *job crafting* yakni marketing pada bidang industri yakni hampir separuh dari sampel karyawan yang di ambil lebih tinggi dari jenis marketing lainnya yang rata-rata pada kategori rendah dari 36 sampel 14 karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor demografis kota Malang yang dekat dengan industri dan pertumbuhan ekonominya yang membuat para karyawan bidang industri ini lebih percaya diri dalam spekulasi pasar dan memasarkan hasil produk industri yang ada di Malang Raya karena tingkat konsumtif masyarakat Malang Raya pada produk-produk industri lebih tinggi dibandingkan dengan kebutuhan lainnya.

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment pearson* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa pada penelitian ini terdapat hubungan positif antar *adversity quotient* dengan *job crafting* meski tidak begitu tinggi yakni sebesar 15,2% dan sisanya ditentukan faktor lain. Kemampuan *job crafting* dan *adversity quotient* individu pada karyawan bagian marketing di Malang Raya ini termasuk pada kategori masih rendah diduga karena individu masih memiliki *self efficacy* dan optimisme rendah serta faktor usia sampel menurut (Spencer, 1983) yang pada penelitian ini didominasi oleh karyawan *marketing* yang berada pada usia 18-40 tahun, dimana merasa bahwa memiliki banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan selain yang ia peroleh saat ini menyebabkan motivasinya bertahan dan mampu beradaptasi pada lingkungan kerja hingga berhasil pada puncak karier rendah pula. Hasil kategorisasi pada usia 18-40 tahun lebih banyak karyawan yang memiliki perilaku adaptasi yang rendah yakni sebesar 38 dari total 107 karyawan. Maka hal tersebut dikhawatirkan sebagai salah satu pemicu pada perilaku *turnover* karyawan *marketing*.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan hasil yang maksimal pada bidang industri dan organisasi sebagai dukungan agar karyawan marketing memiliki kemampuan yang baik untuk bertahan pada tugas dan mampu menyesuaikan pada peluang yang ada yakni dengan memahami karakteristik masing-masing individu agar mampu meningkatkan inisiatif diri berperilaku *job crafting*. Salah satunya yakni individu yang memiliki kepribadian cenderung mendekat atau menjauhi sumber masalah atau *approach and avoidance temperament*, karena mereka cenderung acuh dan tidak menganalisa ataupun mencoba menyelesaikan permasalahannya. Untuk itu perlu dipahami cara masing-masing karyawan dalam menghadapi permasalahan dan pendekatana seperti apa yang sesuai, dikarenakan individu memiliki kemampuannya masing-masing dalam hal penyelesaian masalah atau *individual differences* (Bipp & Demerouti, 2015).

Kelemahan pada penelitian ini, yakni kesulitan pengambilan sampel marketing sehingga latar belakang marketing yang diambil berasal dari jenis marketing yang berbeda-beda sehingga faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job crafting* sulit di analisa karena banyaknya kategori tersebut.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Pada penelitian ini di dapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *job crafting* pada karyawan yang artinya jika daya juang untuk bertahan dalam menyelesaikan tugas maupun tantangan tinggi sebagai karyawan bagian marketing maka perilaku dalam menyesuaikan dengan perubahan akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya.

Implikasi pada penelitian ini, yang bisa dilakukan pada industri dan organisasi salah satunya, ketika melakukan proses rekrutmen bagi manager *Human Resources Development* untuk bidang *marketing* sangat disarankan mempertimbangkan kemampuan daya juang serta keuletan dari individu yang akan menjadi karyawan khususnya kemampuan *adversity quotient* ini agar mudah terbentuk inisiatif melakukan *job crafting* saat bekerja. Sedangkan bagi karyawan yang sudah bekerja maka untuk meningkatkan perlu dukungan dari berbagai pihak agar tercipta kemampuan dan perilaku tersebut yakni dengan memberikan *training* atau pelatihan. Harapannya untuk penelitian selanjutnya yang tertarik untuk menganalisa variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *job crafting* atau pun *adversity quotient* pada individu sebaiknya memperhatikan alat ukur yang digunakan sehingga dapat digunakan secara lebih luas lagi tidak hanya pada karyawan bagian *marketing* saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. *Retrieved form the website of Positive Organizational Scholarship 15*, 2011.
- Bipp, T. & Demerouti. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees job crafting behaviour. *Journal of occupational & organizational psychology*. 88, 631–655
- Chin, P. & Hung, M. (2013). Psychological contract breach and turnover intention: The moderating roles of adversity quotient and gender. *Social Behavior And Personality*, 41(5), 843-860
- Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Faturochman. (1997). The job characteristic theory review. *Buletin Psikologi*. 2: 2
- Morrison dkk. (2012). *Metode penelitian survei*. Jakarta: Kencana Prenada Media group
- Oldman, G. R. & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be : the future of job design research. *Journal of Organizational Behavior* 31(2-3): 463-479

- Qi, J., Li, J. & Zhang Q. (2014). The how organizational embeddedness and affective comitment influence job crafting. *Journal social behavior and personality*. 42(10), 1629-1638
- Radstaak, M. & Hennes, A. (2017). Leader–member exchange fosters work engagement: The mediating roles of job crafting. *Journal of Industrial Psychology*, 43.
- Razak, E. A. (2016). Pengaruh prestasi kerja dan kecerdasan *adversity quotient* terhadap profesionalitas guru madrasah ibtidaiyah se-kota Bogor Jawa Barat. *Tesis*. Institut agama islam negeri Surakarta <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/id/eprint/148> diakses Maret 2018
- Ritcey, A. (2018). Marketing jobs have the highest turover rate. IQ partner excecutive search & recruitmen <https://www.iqpartners.com/blog/marketing-jobs-have-the-highest-turnover-rate/> diakses 30 September 2018
- Salanova, M. & Llorens, S. (2011). “Yes, i can, i feel good, and i just do it!” on gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement apps. *Journal applied psychology*. 60 (2), 255–285
- Santoso, Praditri S.A.(2015). Hubungan antara adversity quotient dengan produktivitas kerja pada karyawan marketing di kota Samarinda. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
- Santrock, J.W. 2012. *Life span-Development*. Jakarta; Erlangga
- Sari, Siska Permata. (2017). Tak suka terikat waktu, ini profesi yang bisa kamu pilih.Okezone.com <https://news.okezone.com/read/2017/06/22/65/1722800/tak-suka-terikat-waktu-ini-profesi-yang-bisa-kamu-pilih>. diakses 21 januari 2018
- Suryana. (2010). *Model prakatis penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Metode penelitian. Bandung :UPI
- Spencer G. D. Dkk. (1983). An emperical test of the inclusion of job search linkages into mobley’ model of turnover decision process. *Journal of occupational psychology*, 56, 137-144
- Stolz, P. G. (2000). *Adversity qoutient*. Jakarta: Gramedia.
- Sakuraya dkk. (2017). Job crafting, work engagement and psychological distress among Japanese employees: A cross-sectional study. *Journal biopsychosocial medice*.11: 6
- Tigchelaar, L. & Khaled E. B. (2015). The relationship of adversity quotient and personal demographic profile of private business leaders in egypt. *Journal of sciences: basic and applied research*, 20, 403-421

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009> acces february 2018
- Thi, E. L. (2017). Adversity quotient in predicting job performance viewed through the prespective of the big five. *Master thesis psykologiske institutt university of Oslo*
- Triayu, Dinah. (2017). 10 Pekerjaan Keren yang Bisa Kamu Lamar tanpa Lihat Jurusan! Nomer 6 bisa Kamu kerjakan di rumah loh! [https://www.idpelago.com/details/posts\\_170.html](https://www.idpelago.com/details/posts_170.html). Diakses 21 Januari 2018
- Tims dkk. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*.173-186
- Travaglianti, F., Babic A. & Hansez I. (2016). The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement. *Journal of industrial psychology*. 1-13
- Utami, E. W., & Dewanto, A. (2013). Pengaruh adversity quotient terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Studi di RSUD” Ngudi Waluyo” Wlingi). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 1-11.
- Venkatesh. J & Shivaranjani. G. (2016). Adversity quotient profile: a robust assesment tool to measure human resilience. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6 (6), 412-426.
- Wardhani, A. T. (2018). 8 Pekerjaan di Indonesia dengan level stres tinggi. <http://lifestyle.liputan6.com/read/3227370/8-pekerjaan-di-indonesia-dengan-level-stres-tinggi>. Diakses 22 Januari 2018
- Wisnubrata. (2018). 5 Hal yang jadi Penyebab stress di Kantor. Kompas.com - 08/01/2018, 16:18 WIB. <http://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/08/161800120/5-hal-yang-bisa-jadi-penyebab-stres-di-kantor>. Diakses 23 Januari 2018
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Journal positive Organizational Psychology*, vol. 1, 281-302



## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## LAMPIRAN 1

### Skala & Blue print

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Perkenalkan saya Rahmah Cesar Damayanti Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dengan Nomer Induk Mahasiswa 201410230311366 sedang melakukan penelitian skripsi. Saya memohon kesediaan anda untuk mengisi kuesioner terlampir, bagi individu yang memiliki karakteristik yakni pekerjaan utamanya adalah sebagai *sales marketing* yang berada di daerah Malang Raya.

Silakan lakukan pengisian dengan jujur dan sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya. Pada pengisian ini tidak ada jawaban salah. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

#### A. Kesiediaan Tertulis (*Informed Conccent*)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama :

Usia/Jenis Kelamin :

Email :

Lama Kerja :

Regional Kerja :

Bidang *Marketing* :

Sungguh-sungguh (**Bersedia/ Tidak Bersedia**)\* untuk menjadi partisipan/subjek dari mahasiswa tersebut, dan dengan ini saya menyatakan mengetahui atas hal yang telah dijelaskan di atas.

*\*coret yang tidak perlu.*

, \_\_\_\_\_ 2018

Hormat Saya,

(\_\_\_\_\_)

**B. Petunjuk Pengisian :**

1. Pada lembar di bawah ini akan disediakan beberapa pernyataan-pernyataan, bacalah dengan teliti dan beri tanda pada kolom jika pernyataan tersebut menggambarkan diri anda.
2. Masing-masing pernyataan terdapat 4 kolom pilihan kesesuaian dengan diri anda. Beri tanda *checlist* (✓) pada salah satu kolom sebagai pilihan jawaban anda yaitu:  
SS : jika pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan anda  
S : jika pernyataan tersebut **Sesuai** dengan anda  
TS : jika pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan anda  
STS : jika pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan anda
3. Bacalah dengan teliti semua pernyataan tersebut dan pastikan semua telah terisi.

Selamat Mengerjakan!!

**Skala 1**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya membuat <i>customer</i> tertarik dengan penawaran yang saya berikan meskipun saya baru bertemu				
2.	Saya lebih mengutamakan pemikiran dibanding perasaan dalam menghadapi masalah pekerjaan				
3.	Saya yakin apapun yang saya lakukan pasti berhasil sehingga saya harus terus berusaha				
4.	Saya yakin setiap kegagalan yang saya dapatkan hanya bersifat sementara				
5.	Saya merasa tidak yakin dapat mencapai target pekerjaan yang saya miliki				
6.	Saya mengorbankan waktu luang saya demi mendapatkan apa yang saya inginkan				
7.	Tidak tercapainya target merupakan kesalahan dari diri saya sendiri				
8.	Kegagalan saya dalam mencapai target membuat hubungan saya dengan orang-orang terdekat saya ikut bermasalah				
9.	Saya tidak dapat memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan yang saya jalani				
10.	Rekan kerja yang tidak mampu bekerja sama dengan baik menyebabkan target pekerjaan menjadi tidak terpenuhi				
11.	Saya tetap dapat bekerja dengan baik meski pun banyak masalah yang sedang saya hadapi				
12.	Saat orang lain tidak memperhatikan presentasi saya, saya melakukan hal apa saja agar mereka tertarik untuk memperhatikan				
13.	Perasaan saya mudah berubah buruk ketika orang yang				

	saya hadapi menolak apa yang saya tawarkan				
14.	Saya sulit membuat orang lain untuk dapat tertarik dengan apa yang saya tawarkan				
15.	Sekasar apa pun penolakan yang dilakukan oleh para <i>customer</i> , hal tersebut tidak akan berpengaruh pada kinerja saya dalam bekerja				
16.	Saya memisahkan masalah pekerjaan saya dengan kehidupan sehari-hari saya				
17.	Kesulitan yang saya hadapi merupakan tantangan yang dapat membuat saya lebih semangat dalam bekerja				
18.	Kegagalan yang saya alami dalam mencapai target dikarenakan pengetahuan yang kurang dalam memahami strategi pemasaran				
19.	Sering kali orang menyalahkan saya pada masalah yang tidak saya mengerti asal-usulnya				
20.	Semakin banyak penolakan yang saya dapatkan semakin saya merasa bahwa saya tidak cocok bekerja di bagian pemasaran				

## Skala 2

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya berusaha meningkatkan kemampuan diri				
2.	Saya berusaha meningkatkan profesionalitas diri				
3.	Saya mencoba mempelajari hal-hal baru di lingkungan kerja				
4.	Saya yakin telah mengerahkan seluruh kemampuan				
5.	Segala sesuatu saya putuskan sendiri				
6.	Saya meyakini bahwa pekerjaan saya kurang melibatkan tekanan mental				
7.	Saya mencoba memastikan bahwa pekerjaan saya kurang melibatkan tekanan emosional				
8.	Saya mengatur ritme kerja dimana saya mencoba mengurangi kontak dengan orang-orang yang sekiranya memberikan dampak buruk terhadap saya secara emosional				
9.	Saya mengatur ritme kerja dimana saya mencoba mengurangi kontak dengan orang-orang yang bersikap tidak realistis				
10.	Saya mencoba memastikan bahwa apa yang saya lakukan tidak akan membuat saya kesulitan dalam bekerja				
11.	Saya mengatur ritme kerja dimana saya tidak perlu berkonsentrasi penuh hanya pada satu hal dalam jangka waktu yang lama				
12.	Saya meminta supervisor untuk memberikan arahan kepada saya				

13.	Saya meminta umpan balik apakah supervisor merasa puas dengan hasil kerja saya				
14.	Saya mencari inspirasi melalui supervisor				
15.	Saya meminta saran dari rekan kerja atas hasil kerja saya				
16.	Saya meminta nasihat dari rekan kerja				
17.	Ketika ada proyek yang menarik, saya menawarkan diri secara proaktif sebagai ketua pelaksana proyek tersebut				
18.	Apabila ada pembaharuan, saya adalah orang yang pertama yang mempelajari dan ahli di bidang tersebut				
19.	Ketika tidak ada beban kerja, saya melihat hal tersebut sebagai suatu kesempatan untuk memulai pekerjaan baru				
20.	Saya menambah pekerjaan secara rutin meskipun tidak menerima insentif atas pekerjaan tersebut				
21.	Saya mencoba membuat pekerjaan lebih menantang dengan cara meninjau kembali hubungan dari aspek-aspek pekerjaan				

*Terimakasih atas kerjasama & Partisipasinya*

### Blueprint skala

Skala	Aspek	Jumlah Item	Favorable	Unfavorable	Item valid	Item tdk valid
<b>Adversity Quotient</b>	Control	6	1,2,7,12	13,14	2,12	1,7,13,14
	Ownership	4	6, 18	10,19	10, 19	6,18
	Reach	5	11, 15, 16	8, 9	8,9,11,15,16	-
	Endurance	5	3, 4, 17	5, 20	3,4,20	5,17
	Jumlah	20	12	8	12	8
Skala	Aspek	Jumlah Item	Favorable	Unfavorable	Item valid	Item tdk valid
<b>Job Crafting</b>	Meningkatkan struktur sumber kerja	5	1,2,3,4,5	-	1,2,3,4,5	
	Mengurangi tuntutan kerja	6	6,7, 8,9, 10, 11,	-	10, 11	6,7,8,9
	Meningkatkan sosial sumber kerja	5	12,13, 14,15,16	-	13, 14, 15, 16	12
	Meningkatkan tantangan dan tuntutan kerja	5	17, 18, 19,20,21	-	17,18,19, 20,21	-
	Jumlah	21	21	-	16	5

## LAMPIRAN 2

### HASIL TRYOUT, UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

#### Lampiran : Hasil Tryout, uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. ANALISIS DATA TRYOUT

(Adversity Quotient : Control, Origin and Ownership, Reach, Endurance)

Syarat untuk uji validitas data yakni :

Rhitung (Corrected item-Total Correlation) > rtabel

Rtabel = ttable/akar ((ttabel) kuadrat + N-1)

Untuk mencari t-tabel yakni menggunakan probabilitas sebesar 5% atau 0,95, sedangkan *df* adalah N-1 = 60-1

Hasil analisa perhitungan SPSS 21, nilai t-tabel = 1,67 nilai rtabel = 0,21. Jadi, item dinyatakan VALID jika :

angka r-hitung (Correlated item-total Correlation) > 0,21 (Rtabel)

Pada tahap uji validitas ini, dilakukan 4 kali pengujian pada 4 aspek Adversity Quotient yang meliputi:

Skala	Aspek	Jumlah Item	Favorable	Unfavorable	Item valid	Item valid tdk
Adversity Quotient	Control	6	1,2,7,12	13,14	2,12	1,7,13,14
	Ownership	4	6, 18	10,19	10, 19	6,18
	Reach	5	11, 15, 16	8, 9	8,9,11,15,16	-
	Endurance	5	3, 4, 17	5, 20	3,4,20	5,17
	Jumlah	20	12	8	12	8

Hasil pada tabel didapatkan melalui proses yang akan di jabarkan di bawah ini.

#### Hasil data Reliabilitas dan Validitas skala *adversity quotient* uji ke-1

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	20

Reliabilitas uji ke-1 adalah 0,673

##### Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	60	100,0

Uji validitas skala *adversity quotient*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	57,75	28,462	,179	,669
item_2	57,90	27,481	,283	,658
item_3	57,57	27,538	,347	,652
item_4	57,53	27,338	,421	,647
item_5	57,92	28,044	,205	,666
item_6	57,92	29,196	,038	,688
item_7	58,28	30,512	-,094	,699
item_8	57,90	25,956	,454	,637
item_9	57,95	27,404	,284	,658
item_10	58,57	26,690	,298	,656
item_11	57,92	27,773	,394	,651
item_12	57,98	28,322	,235	,663
item_13	58,12	27,664	,205	,668
item_14	58,23	28,351	,229	,664
item_15	57,83	28,582	,234	,663
item_16	58,02	26,423	,443	,640
item_17	57,68	27,745	,295	,657
item_18	58,12	28,647	,115	,677
item_19	58,08	27,162	,343	,651
item_20	58,05	27,438	,291	,657

Hasil analisis pada uji ke-1 ini terdapat 6 item yang dinyatakan tidak valid berdasarkan  $R_{hitung} < R_{tabel}$  yaitu item 1(0,179), 5(0,205), 6(0,038), 7(-,094) 13(0,205), 18(0,115)

**Validitas dan reliabilitas skala *adversity quotient* uji ke-2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,735	14

Reliabilitas uji ke-2 adalah 0,735



Tabel Hasil data validitas uji ke-2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_2	39,90	19,176	,334	,721
item_3	39,57	19,470	,365	,718
item_4	39,53	19,745	,355	,719
item_8	39,90	17,380	,590	,688
item_9	39,95	18,726	,394	,714
item_10	40,57	17,945	,416	,711
item_11	39,92	19,908	,367	,719
item_12	39,98	20,322	,219	,732
item_14	40,23	20,995	,098	,744
item_15	39,83	19,802	,368	,719
item_16	40,02	18,729	,425	,711
item_17	39,68	20,118	,229	,732
item_19	40,08	18,823	,412	,712
item_20	40,05	19,642	,263	,730

Ada 1 item yang belum valid yakni item 14 (0,98). Sehingga dilakukan uji lagi sampai semua item valid.

### Validitas dan Reliabilitas skala *adversity quotient* uji ke-3

Reliabilitas uji ke-3 yakni 0,823

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	13

Tabel uji validitas *skala adversity quotient* ke-3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_2	37,12	18,376	,313	,735
item_3	36,78	18,579	,357	,729
item_4	36,75	18,699	,376	,728
item_8	37,12	16,376	,610	,696
item_9	37,17	17,667	,416	,722
item_10	37,78	16,918	,434	,720
item_11	37,13	18,999	,359	,730
item_12	37,20	19,349	,221	,743
item_15	37,05	18,862	,368	,729
item_16	37,23	17,843	,420	,722
item_17	36,90	19,312	,204	,745
item_19	37,30	17,807	,428	,721
item_20	37,27	18,741	,256	,741

Pada uji ke-3 ini hasil Rhitung > Rtabel (0,21). Masih terdapat item no 17(0,204) yang masih di bawah rtabel.

#### Validitas dan reliabilitas skala *adversity quotient* uji ke-4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	12

Reliabilitas uji ke-4 yakni 0,745

Tabel uji validitas ke-4 skala *adversity quotient*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_2	33,78	16,681	,330	,735
item_3	33,45	17,133	,327	,734
item_4	33,42	17,196	,356	,732
item_8	33,78	14,884	,609	,696
item_9	33,83	16,073	,422	,723
item_10	34,45	15,336	,442	,721
item_11	33,80	17,214	,400	,728
item_12	33,87	17,609	,243	,743
item_15	33,72	17,257	,368	,731
item_16	33,90	16,464	,386	,728
item_19	33,97	16,202	,436	,721
item_20	33,93	17,182	,247	,745

### Hasil dan Simpulan Uji Analisis Skala Adversity Quotient

Berdasarkan hasil tryout skala yang dilakukan ada 12 item valid yang menunjukkan bahwa item-item tersebut dapat dipakai untuk mengukur *adversity quotient* pada karyawan. Adapun untuk hasil reliabilitas terakhir sebesar 0,745.

## 2. ANALISIS DATA TRYOUT SKALA JOB CRAFTING

(*Job Crafting* : Meningkatkan struktur sumber kerja, mengurangi tuntutan kerja, meningkatkan sosial sumber kerja, meningkatkan tantangan dan tuntutan kerja).

Validitas skala *job crafting* uji ke-1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	21

Reliabilitas uji ke-1 yakni 0,766

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	59,42	32,281	,376	,755
item_2	59,47	32,355	,320	,758
item_3	59,48	31,305	,534	,745
item_4	59,57	32,521	,284	,760
item_5	60,62	31,664	,342	,756
item_6	60,32	32,288	,251	,763
item_7	60,33	32,260	,232	,765
item_8	60,15	32,943	,167	,769
item_9	60,43	32,792	,195	,767
item_10	59,82	31,745	,402	,752
item_11	60,25	31,479	,320	,758
item_12	59,70	34,010	,082	,772
item_13	59,88	31,969	,381	,754
item_14	59,70	31,603	,446	,750
item_15	59,77	31,538	,486	,748
item_16	59,82	32,932	,264	,761
item_17	60,33	31,921	,321	,757
item_18	60,23	31,368	,379	,753
item_19	59,90	30,600	,572	,741
item_20	60,22	32,512	,295	,759
item_21	59,93	32,673	,266	,761

Pada uji ke-1 terdapat 5 item yang tidak valid dikarenakan  $R_{hitung} < R_{tabel}$  yaitu 8(0,167), 9(-0,195), 12(-0,082).

### Validitas skala uji ke-2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	18

Reliabilitas uji ke-2 yakni 0,780

### Validitas skala *Job Crafting* uji ke-2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	50,80	27,383	,393	,768
item_2	50,85	27,553	,318	,773
item_3	50,87	26,456	,557	,758
item_4	50,95	27,506	,313	,773
item_5	52,00	27,153	,306	,774
item_6	51,70	27,298	,274	,777
item_7	51,72	27,732	,196	,784
item_10	51,20	27,112	,381	,768
item_11	51,63	26,948	,291	,776
item_13	51,27	27,250	,371	,769
item_14	51,08	26,891	,440	,765
item_15	51,15	26,842	,478	,763
item_16	51,20	27,993	,279	,775
item_17	51,72	27,190	,314	,773
item_18	51,62	26,444	,404	,766
item_19	51,28	25,901	,577	,755
item_20	51,60	27,397	,340	,771
item_21	51,32	27,305	,348	,771

Pada uji ke-2 terdapat 1 item yang tidak valid dikarenakan  $R_{hitung} < R_{tabel}$  yaitu 7(0,196).

### Validitas dan reliabilitas Skala *job crafting* uji ke-3

Reliabilitas uji ke-3 yaitu 0,784

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	17

Reliabilitas uji ke-3 yakni 0,784

### Validitas uji ke-3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	48,17	25,090	,410	,771
item_2	48,22	25,190	,343	,776
item_3	48,23	24,182	,579	,760
item_4	48,32	25,135	,339	,776
item_5	49,37	25,084	,288	,781
item_6	49,07	25,656	,197	,788
item_10	48,57	24,928	,380	,773
item_11	49,00	24,780	,288	,782
item_13	48,63	25,118	,360	,774
item_14	48,45	24,692	,443	,769
item_15	48,52	24,525	,504	,765
item_16	48,57	25,470	,331	,776
item_17	49,08	25,129	,294	,780
item_18	48,98	24,390	,387	,773
item_19	48,65	23,757	,578	,759
item_20	48,97	25,016	,370	,774
item_21	48,68	25,101	,349	,775

Uji ke-3 menunjukkan bahwa ada 1 item yang tidak valid yakni item 6(0,197).

### Validitas dan reliabilitas skala *job crafting* uji ke-4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,788	16

Reliabilitas uji ke-4 yaitu 0,788

Validitas uji ke-4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	45,52	22,966	,438	,774
item_2	45,57	23,097	,362	,779
item_3	45,58	22,247	,577	,765
item_4	45,67	23,107	,345	,780
item_5	46,72	23,359	,249	,789
item_10	45,92	22,959	,379	,778
item_11	46,35	22,842	,282	,788
item_13	45,98	23,237	,341	,780
item_14	45,80	22,705	,447	,773
item_15	45,87	22,355	,545	,767
item_16	45,92	23,196	,383	,778
item_17	46,43	23,199	,284	,786
item_18	46,33	22,633	,356	,780
item_19	46,00	21,864	,572	,763
item_20	46,32	23,101	,358	,779
item_21	46,03	23,016	,366	,779

Hasil uji validitas berdasarkan rumus :  $R_{hitung}(\text{Corrected item-total correlation}) > R_{tabel}(0,21)$ . Maka di dapatkan hasil 16 item yang valid yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Skala	Aspek	Jumlah Item	Favorable	Un favorable	Item valid	Item tdk valid
Job Crafting	Meningkatkan struktur sumber kerja	5	1,2,3, 4,5	-	1,2,3,4	
	Mengurangi tuntutan kerja	6	6,7, 8,9, 10, 11,	-	10, 11	6,7,8,9
	Meningkatkan sosial sumber kerja	5	12,13, 14,15,16	-	13, 14, 15, 16	12
	Meningkatkan tantangan dan tuntutan kerja	5	17, 18, 19,20,21	-	17,18, 19,20, 21	-
	Jumlah	21	21	-	15	5

### Lampiran persebaran subjek

**Tabel 6. Pengambilan Data Subjek Melalui Instansi**

<b>NO</b>	<b>Tempat</b>	<b>Jumlah subjek</b>
<b>1</b>	Kusuma Estet	11
<b>2</b>	Asuransi Jiwa Sraya Malang	15
<b>3</b>	Bank Mandiri KCP Tlogomas	2
<b>4</b>	Selecta	12
<b>Total</b>		<b>40</b>

**Tabel 7. Persebaran Data Subjek tidak melalui instansi**

<b>NO</b>	<b>Tempat</b>	<b>Jumlah subjek</b>
<b>1</b>	Malang Twon Square(Matos)	24
<b>2</b>	Mall Olympic Garden(MOG)	5
<b>3</b>	Mall Dinoyo	2
<b>4</b>	Batu Twon Square(BATOS)	7
<b>5</b>	Car Free Day Malang	2
<b>6</b>	Property SPM sengkaling	10
<b>7</b>	Hawai waterpark	4
<b>8</b>	Karyawan Obat Eli lily Co.	10
<b>9</b>	Toko Arena Tlogomas	21
<b>Total</b>		<b>85</b>



## LAMPIRAN INPUT DATA

### 1. Tryout

#### Skala Adversity quotient

NO SUBJEK AQ	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	Jml
1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	58
2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	63
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	70
4	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	2	1	40
5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	69
6	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	57
7	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	60
8	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	52
9	3	4	4	3	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	1	1	57
10	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	53
11	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1	2	3	3	56
12	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	66
13	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	3	56
14	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	64
15	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	55
16	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	56
17	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	4	63

18	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	4	4	62
19	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	61
20	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	60
21	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	60
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	53
23	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	63
24	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	1	2	3	64
25	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	60
26	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	1	2	4	3	1	3	4	3	64
27	3	3	3	4	1	4	4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	53
28	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	53
29	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	65
30	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	55
31	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	50
32	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	2	1	3	3	2	2	53
33	4	4	3	4	3	4	2	2	1	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	60
34	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	60
35	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	50
36	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	4	4	4	2	1	2	51
37	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	55
38	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	59
39	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	56
40	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	54
41	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	54
42	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	55
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

44	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	62
45	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	45
46	3	3	4	4	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	4	3	2	2	2	53
47	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	52
48	4	4	4	4	1	4	2	2	1	4	4	4	1	1	4	4	4	2	2	1	57
49	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	1	3	61
50	3	4	4	4	1	4	1	1	1	3	3	4	2	1	1	4	4	1	1	4	51
51	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	52
52	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	62
53	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	68
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	74
55	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3	55
56	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	67
57	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	65
58	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	56
59	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	67
60	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	68

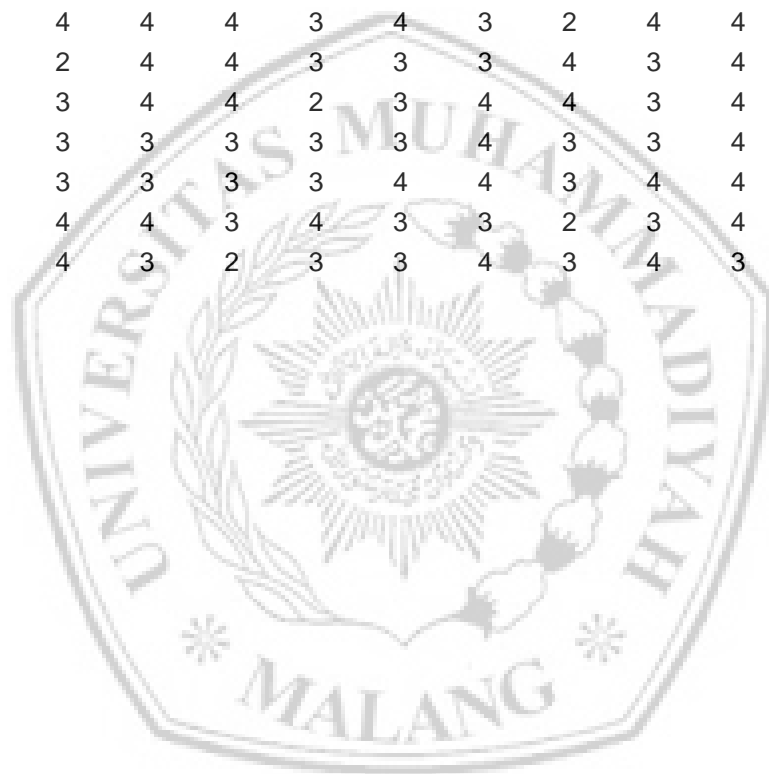
Ket:   Item Unfavorable

### SKALA TRYOUT *JOB CRAFTING*

NO J.C.	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	JML
1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	67
3	4	4	4	4	2	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	65
4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	1	2	60
5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	1	2	60
6	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	65
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
8	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	63
9	4	4	3	4	1	3	3	3	1	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	66
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60
11	4	4	4	4	2	3	3	1	1	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	59
12	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	59
13	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	64
14	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	63
15	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58
16	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
17	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	70
18	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	67
19	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	62
20	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	57
21	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	60
22	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64
23	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65

24	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	1	61	
25	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	64
26	4	4	4	4	2	4	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	69
27	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	50
28	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	57
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
30	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
31	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	55
32	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	57
33	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	60
34	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	60
35	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
36	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	66
37	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	65
38	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	66
39	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	71
41	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	71
42	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	62
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
44	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	73
45	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	46
46	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	64
47	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
48	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	70
49	4	4	4	4	2	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	67

50	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	71
51	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	60
52	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	72
53	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	67
54	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	70
55	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	71
56	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	71
57	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	69
58	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	70
59	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	67
60	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	68



## 2. DATA TURUN LAPANG

### SKALA ADVERSITY QUOTIENT

NO SUBJEK	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 19	ITEM 20	JML
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
2	4	3	4	3	3	1	3	1	3	4	4	4	37
3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	36
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
5	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	37
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	35
7	2	4	4	1	4	3	4	2	4	3	4	4	39
8	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	35
9	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	27
10	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	2	4	39
11	1	4	4	1	1	1	4	2	4	4	1	1	28
12	3	4	4	3	3	2	2	1	2	3	3	2	32
13	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39
14	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	40
15	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	34
16	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	43
17	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	39
18	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	39
19	3	4		3	2	2	3	4	3	4	3	2	33
20	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	34
21	3	4	3	1	4	3	4	3	4	4	2	4	39

22	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	38
23	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
24	2	4	4	1	3	2	3	4	4	4	1	4	36
25	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	39
26	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	22
27	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	40
28	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	34
29	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	33
30	4	4	3	2	3	1	3	3	4	3	1	1	32
31	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	32
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	36
33	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	40
34	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	39
35	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	32
36	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	39
37	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	42
38	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	37
39	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	41
40	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	43
41	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	36
42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44
43	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	43
44	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	42
45	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37
46	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37
47	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	41



48	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37
49	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	39
50	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	39
51	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	42
52	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
53	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
54	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	43
55	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33
56	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33
57	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33
58	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	34
59	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33
60	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	37
61	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	37
62	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	37
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
64	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	34
65	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	36
66	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	34
67	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	2	3	39
68	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	35
69	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	3	35
70	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	40
71	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33
72	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	38
73	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

74	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	32
75	3	3	3	2	2	1	2	4	2	3	3	2	30
76	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	37
77	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	42
78	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	43
79	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36
80	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
81	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	34
82	3	2	1	4	2	2	3	3	3	3	1	2	29
83	3	4	4	4	4	2	3	4	4	1	3	4	40
84	2	4	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	29
85	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	36
86	3	4	3	1	2	1	3	3	3	4	3	3	33
87	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	35
88	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
89	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	40
90	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	37
91	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	37
92	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	41
93	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	34
94	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	39
95	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	36
96	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	34
97	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	36
98	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	33
99	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	33

100	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	37
101	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	1	3	39
102	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	34
103	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	38
104	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	37
105	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	33
106	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	43
107	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	33
108	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	36
109	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	37
110	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	45
111	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
112	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	45
113	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	41
114	1	4	4	4	2	3	3	1	4	2	2	4	34
115	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	37
116	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	38
117	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	35
118	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	1	3	33
119	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	36
120	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	36
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	44
122	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	35
123	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	35
124	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
125	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	37

### SKALA JOB CRAFTING

NO SUBJEK	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	JML
1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	45
2	3	3	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4	3	3	51
3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	49
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	45
5	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	44
6	4	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	49
7	3	3	4	1	2	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	49
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	43
10	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	50
12	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	49
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
14	4	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	49
15	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	52
16	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
17	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	40
18	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	57
19	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	52
20	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50
21	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	53
22	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	57
23	4	4	3	4	1	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	46

24	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	50
25	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	46
26	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	1	2	47
27	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	1	2	47
28	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	51
29	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	49
30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	45
31	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	54
32	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	49
33	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50
34	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	44
35	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
36	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	46
37	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	46
38	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	43
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	49
40	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	50
41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	47
42	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	45
43	4	4	4	4	2	4	1	4	2	3	3	3	3	2	3	4	50
44	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	56
45	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
46	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
47	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	56
48	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
49	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	57

50	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	56
51	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	56
52	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	2	50
53	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	60
55	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
56	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
57	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
58	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
59	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
60	3	4	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	47
61	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	48
62	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	51
63	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
64	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	44
65	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	46
66	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
67	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	53
68	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
69	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	44
70	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	49
71	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
72	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	55
73	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	39
74	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	45
75	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	44

76	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
77	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	56
78	4	4	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	56
79	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	45
80	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	44
81	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	45
82	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	53
83	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	58
84	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
85	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
86	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	53
87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	57
88	4	4	4	4	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	52
89	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	52
90	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	41
91	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	46
92	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	54
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	46
94	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	46
96	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	45
97	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	47
98	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	43
99	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	45
100	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	46
101	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	3	53

102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	45
103	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	47
104	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	40
105	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
106	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	51
107	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
108	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	44
109	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	44
110	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
111	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	53
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	61
113	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	58
114	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	48
115	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	49
116	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	52
117	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	39
118	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	51
119	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	49
120	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	57
121	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	51
122	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
123	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
124	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
125	1	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	47



#### Lampiran 4. Hasil Kategori Menggunakan TScore

Subjek	X	Y	J.K	USIA	L.K	Subjek	X	Y	J.K	USIA	L.K	Subjek	X	Y	J.K	USIA	L.K
<b>1</b>	45,66	41,11	<b>P</b>	25 TH	4 TH	<b>21</b>	55,66	58,24	<b>L</b>	37	12	<b>41</b>	48,16	45,39	<b>L</b>	28	3
<b>2</b>	50,66	53,96	<b>L</b>	27 TH	3 TH	<b>22</b>	53,16	66,81	<b>P</b>	43	7	<b>42</b>	68,15	41,11	<b>L</b>	25	3
<b>3</b>	48,16	49,67	<b>L</b>	42 TH	10 TH	<b>23</b>	63,15	43,25	<b>L</b>	29	6	<b>43</b>	65,65	51,82	<b>P</b>	45	17
<b>4</b>	45,66	41,11	<b>P</b>	24 Th	3 th	<b>24</b>	48,16	51,82	<b>L</b>	30	5	<b>44</b>	63,15	64,66	<b>L</b>	43	17
<b>5</b>	50,66	38,97	<b>L</b>	27 TH	4 TH	<b>25</b>	55,66	43,25	<b>P</b>	33	3	<b>45</b>	50,66	45,39	<b>L</b>	31	3
<b>6</b>	45,66	49,67	<b>L</b>	24 TH	2,5 TH	<b>26</b>	13,18	45,39	<b>L</b>	26	2	<b>46</b>	50,66	45,39	<b>P</b>	25	3
<b>7</b>	55,66	49,67	<b>L</b>	38 TH	1 TH	<b>27</b>	58,16	45,39	<b>L</b>	24	5	<b>47</b>	60,65	64,66	<b>P</b>	25	2,3
<b>8</b>	45,66	60,38	<b>L</b>	25	3	<b>28</b>	43,16	53,96	<b>L</b>	44	23	<b>48</b>	50,66	45,39	<b>P</b>	25	3
<b>9</b>	25,67	36,83	<b>L</b>	24	3	<b>29</b>	40,67	49,67	<b>L</b>	34	8	<b>49</b>	55,66	66,81	<b>L</b>	24	2
<b>10</b>	55,66	73,23	<b>P</b>	23	4	<b>30</b>	38,17	41,11	<b>L</b>	49	25	<b>50</b>	55,66	64,66	<b>L</b>	36	3
<b>11</b>	28,17	51,82	<b>P</b>	20	2	<b>31</b>	38,17	60,38	<b>L</b>	35	8	<b>51</b>	63,15	64,66	<b>L</b>	25	1
<b>12</b>	38,17	49,67	<b>L</b>	35	0	<b>32</b>	48,16	49,67	<b>L</b>	40	4	<b>52</b>	53,16	51,82	<b>P</b>	44	3
<b>13</b>	55,66	45,39	<b>P</b>	34	0	<b>33</b>	58,16	51,82	<b>L</b>	37	12	<b>53</b>	40,67	38,97	<b>P</b>	38	8
<b>14</b>	58,16	49,67	<b>L</b>	28	0	<b>34</b>	55,66	38,97	<b>L</b>	26	0	<b>54</b>	65,65	73,23	<b>P</b>	30	3
<b>15</b>	43,16	56,1	<b>L</b>	30	3	<b>35</b>	38,17	51,82	<b>L</b>	22	0	<b>55</b>	40,67	47,53	<b>L</b>	27	2
<b>16</b>	65,65	51,82	<b>L</b>	33	2,5	<b>36</b>	55,66	43,25	<b>P</b>	24	0	<b>56</b>	40,67	47,53	<b>P</b>	29	6
<b>17</b>	55,66	30,4	<b>P</b>	26	7	<b>37</b>	63,15	43,25	<b>P</b>	22	0	<b>57</b>	40,67	49,67	<b>L</b>	35	10
<b>18</b>	55,66	66,81	<b>P</b>	39	15	<b>38</b>	50,66	36,83	<b>P</b>	25	1,5	<b>58</b>	43,16	49,67	<b>L</b>	32	12
<b>19</b>	40,67	56,1	<b>L</b>	30	7	<b>39</b>	60,65	49,67	<b>P</b>	24	2	<b>59</b>	40,67	49,67	<b>P</b>	29	4
<b>20</b>	43,16	51,82	<b>L</b>	27	5	<b>40</b>	65,65	51,82	<b>L</b>	22	3	<b>60</b>	50,66	45,39	<b>L</b>	35	9

Subjek	X	Y	J.K	USIA	L.K	Subjek	X	Y	J.K	USIA	L.K	Subjek	X	Y	J.K	USIA	L.K
61	50,66	47,53	L	34	0	83	58,16	68,95	L	37	6	105	40,67	45,39	P	23	3
62	50,66	53,96	L	28	2,5	84	30,67	47,53	L	23	4	106	65,65	53,96	P	57	20
63	78,14	68,95	L	35	10	85	48,16	45,39	L	38	8	107	40,67	45,39	P	47	3
64	43,16	38,97	L	30	4	86	40,67	58,24	L	42	16	108	48,16	38,97	L	56	15
65	48,16	43,25	P	20	3	87	45,66	66,81	L	21	2	109	50,66	38,97	P	24	2
66	43,16	38,97	P	21	4	88	65,65	56,1	L	40	20	110	70,65	66,81	L	28	3
67	55,66	58,24	P	23	5	89	58,16	56,1	L	30	5	111	45,66	58,24	L	33	5
68	45,66	47,53	P	21	5	90	50,66	32,54	L	27	20	112	70,65	75,37	P	40	15
69	45,66	38,97	P	25	2,5	91	50,66	43,25	L	36	8	113	60,65	68,95	L	32	11
70	58,16	49,67	L	27	5	92	60,65	60,38	L	43	2,5	114	43,16	47,53	L	32	10
71	40,67	47,53	P	29	2,5	93	43,16	43,25	L	27	12	115	50,66	49,67	L	49	10
72	53,16	62,52	P	21	4	94	55,66	51,82	P	36	6	116	53,16	56,1	L	24	3
73	48,16	28,26	P	21	2	95	48,16	43,25	L	27	4	117	45,66	28,26	P	29	6
74	38,17	41,11	P	20	3	96	43,16	41,11	P	30	7	118	40,67	53,96	L	26	7
75	33,17	38,97	L	23	1	97	48,16	45,39	L	41	18	119	48,16	49,67	P	3	3
76	50,66	45,39	L	19	0	98	40,67	36,83	P	29	4	120	48,16	66,81	L	15	15
77	63,15	64,66	P	35	0	99	40,67	41,11	P	28	5	121	68,15	53,96	L	16	16
78	65,65	64,66	P	40	3	100	50,66	43,25	P	42	22	122	45,66	56,1	L	7	7
79	48,16	41,11	P	44	6	101	55,66	58,24	P	45	22	123	45,66	56,1	L	16	16
80	50,66	38,97	P	43	12	102	43,16	41,11	L	40	18	124	45,66	45,39	P	3	3
81	43,16	41,11	P	18	0	103	53,16	45,39	P	42	18	125	50,66	45,39	P	5	5
82	30,67	58,24	L	26	4	104	50,66	30,4	P	33	10						

## LAMPIRAN 5. UJI NORMALITAS DAN KORELASI

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,29820495
	Absolute	,089
Most Extreme Differences	Positive	,089
	Negative	-,044
Kolmogorov-Smirnov Z		,991
Asymp. Sig. (2-tailed)		,279

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Uji Korelasi Product Moment

Correlations

		X_AdverQ	Y_JobC
X_AdverQ	Pearson Correlation	1	,391**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	125	125
Y_JobC	Pearson Correlation	,391**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	125	125

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 6**  
**HASIL UJI DATA, UJI PLAGIASI & SURAT IJIN**



